

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA PRESTADORA DEL SERVICIO DE RESTAURANTE
DE COMIDA SALUDABLE EN EL MUNICIPIO DE SAHAGÚN CORDOBA AÑO 2019**

AUTORES

DIANA ISABEL LOBO SAGRE

KAREN SOFIA LOZANO ARRIETA

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS JURIDICAS Y ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

SAHAGÚN-CORDOBA

2019

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA PRESTADORA DEL SERVICIO DE RESTAURANTE
DE COMIDA SALUDABLE EN EL MUNICIPIO DE SAHAGÚN CORDOBA AÑO 2019**

AUTORES

DIANA ISABEL LOBO SAGRE

KAREN SOFIA LOZANO ARRIETA

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Administrador en
Finanzas y Negocios Internacionales**

DIRECTOR:

JORGE RAFAEL GARCIA PATERNINA

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS JURIDICAS Y ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

SAHAGÚN-CORDOBA

2019

DEDICATORIA

La realización de este trabajo está dedicado a nuestras familias, principalmente a nuestros padres: Carmen Lebo Sagre, Victoria Lebo Sagre, Nelly Arrieta Castro, Adalberto Lezano Castillo, hermanos: Leider Lezano Arrieta y Katerine lozano Arrieta, abuelos, Alejandro Lebo (DEPD), Blanca Sagre, Amada Castro por su apoyo, respaldo para nuestra formación académica y motivación para alcanzar este sueño. A los amigos, en especial aquellos que ya no nos acompañan en cuerpo, si no en alma, familiares que siempre estuvieron presentes y a Dios que hizo este gran sueño una realidad.

AGRADECIMIENTOS

*Agradeciendo primeramente a Dios por su respaldo, guía y provisión para
llegar hasta esta etapa.*

*A nuestras familias, en especial a: Carmen Lobo Sagre, Victoria Lobo Sagre,
Nelly Arrieta Castro, Adalberto Lozano Castillo, hermanos y demás
familiares que hicieron parte de este proceso de formación, quienes estuvieron en
cada momento ofreciéndonos su apoyo, guía y consejos para lograr llegar a
nuestra meta.*

*A todos nuestros profesores que fueron dejando una semilla de perseverancia,
por sus enseñanzas a lo largo de la etapa de aprendizaje, principalmente a
nuestro tutor guía Jorge García Paternina por aportar sus conocimientos y
tiempo en el desarrollo de este proyecto.*

*A los amigos que extendieron siempre su mano en momentos de dificultad y a
todos los que de una u otra manera han aportado para que este trabajo se lleve a
cabo, agradecimiento de corazón a las personas que hicieron parte de este duro
pero satisfactorio proceso.*

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	1
2.	RESUMEN EJECUTIVO	5
3.	REFERENTE TEORICO Y CONCEPTUAL	6
3.1.	REFERENTE TEORICO	6
3.1.1.	Natural Food's.	6
3.1.2.	Creación de empresas.	8
3.2.	REFERENTE CONCEPTUAL.....	10
4.	MODULO DE MERCADO.	13
4.1.	SERVICIO.	13
4.1.1.	Características.	13
4.1.2.	Uso y beneficio:	13
4.2.	CONSUMIDOR FINAL.	14
4.3.	DELIMITACIÓN DEL AREA GEOGRAFICA	14
4.4.	ANÁLISIS DE DEMANDA.....	15
4.4.1.	Calculo del tamaño de la muestra.	15
4.4.2.	Cuestionario.	16
4.4.3.	Calculo de la Demanda Actual	16
4.4.4.	Proyección de la Demanda Actual	17
4.5.	ANALISIS DE LA OFERTA	18
4.5.1.	Calculo de la Oferta Actual.....	18
4.5.2.	Proyección de la Oferta Actual	19
4.6.	DETERMINACION DE LA DEMANDA EXISTENTE.....	20
4.6.1.	Tipo de Demanda.....	20
4.6.2.	Proyección de la Demanda Insatisfecha	20

4.7.	ANÁLISIS DE PRECIOS.....	21
4.8.	CANALES DE COMERCIALIZACIÓN.....	22
4.9.	MERCADO DE INSUMOS	22
4.10.	ESTRATEGIA PUBLICITARIA.....	23
5.	MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL	24
5.1.	TAMAÑO DE PRODUCCIÓN.....	24
5.2.	LOCALIZACIÓN.....	24
5.2.1.	Macro localización.....	24
5.2.2.	Micro localización:	25
5.3.	DISTRIBUCIÓN EN PLANTA.....	26
5.4.	PROCESO DE PRODUCCIÓN.....	28
5.5.	NATURALEZA JURÍDICA.....	30
5.6.	MISIÓN.....	33
5.7.	VISIÓN	33
5.8.	ORGANIGRAMA.....	34
5.9.	MANUAL DE FUNCIONES.....	35
5.10.	IMAGEN CORPORATIVA.....	40
6.	MODULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONOMICO Y AMBIENTAL	41
6.1.	IMPACTO SOCIAL	41
6.2.	IMPACTO ECONOMICO4.....	42
6.3.	IMPACTO AMBIENTAL	43
7.	ESTUDIO FINANCIERO.....	44
7.1.	INVERSIONES.....	44
7.2.	Costos Operacionales	47
7.3.	MODULO FINANCIERO	55

7.4.	EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO.....	62
7.4.1.	VALOR PRESENTE NETO (VPN).....	62
7.4.2.	RELACIÓN BENEFICIO COSTO RB/C	63
7.4.3.	TASA INTERNA DE RETORNO (TIR)	64
8.	FUENTES DE FINANCIACIÓN	65
9.	CONCLUSIONES.....	66
10.	RECOMENDACIONES	67
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68
12.	ANEXOS.....	70
12.1.	ANÁLISIS DEL RESULTADO DEL ESTUDIO DE MERCADO	70
12.2.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	83

TABLAS

Tabla 1 Demanda actual.....	16
Tabla 2 Proyección de la Demanda Actual.....	17
Tabla 3 Restaurantes formales y más visitados en el municipio de Sahagún	18
Tabla 4 Proyección de la Oferta Actual	19
Tabla 5 Proyección de la Demanda Insatisfecha	20
Tabla 6 Análisis de precios	21
Tabla 7 Manual de funciones del Administrador o Gerente	35
Tabla 8 Manual de funciones del Contador	36
Tabla 9 Manual de funciones del Auxiliar Administrativo.....	37
Tabla 10 Manual de funciones del Jefe de Cocina o Chef.....	38
Tabla 11 Manual de funciones del Mesero	39
Tabla 12 INVERSIONES EN OBRAS FÍSICAS.....	44
Tabla 13 INVERSIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO	45
Tabla 14 INVERSIÓN EN MUEBLES Y ENSERES.....	46
Tabla 15 INVERSIONES EN ACTIVOS INTANGIBLES	46
Tabla 16 COSTO DE MANO DE OBRA	47
Tabla 17 COSTO DE MATERIALES PRIMER AÑO DE OPERACIÓN	48
Tabla 18 COSTO DE SERVICIOS - PRIMER AÑO DE OPERACIÓN	49
Tabla 19 GASTOS POR DEPRECIACIÓN	50
Tabla 20 REMUNERACIÓN AL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	51
Tabla 21 OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS	52
Tabla 22 GASTOS DE VENTA	52
Tabla 23 AMORTIZACIÓN DE GASTOS DIFERIDOS	52

Tabla 24 DISTRIBUCIÓN DE COSTOS.....	53
Tabla 25 PROGRAMA DE INVERSIÓN FIJA DEL PROYECTO	55
Tabla 26 PRESUPUESTO DE INGRESOS	56
Tabla 27 PRESUPUESTO DE COSTO DE PRODUCCIÓN	57
Tabla 28 PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	57
Tabla 29 PRESUPUESTO DE GASTOS DE VENTAS	58
Tabla 30 PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES	58
Tabla 31 FLUJO NETO DE OPERACIÓN.....	59
Tabla 32 Flujo Neto del Proyecto	59
Tabla 33 BALANCE GENERAL.....	60
Tabla 34 Estado de Resultados	61
Tabla 35 Valor Presente Neto	62
Tabla 36 Tasa Interna de Retorno.....	64
Tabla 37 ¿Utiliza usted servicios de restaurantes?.....	73
Tabla 38 ¿Cuántas veces a la semana utiliza usted el servicio de restaurante?	74
Tabla 39 ¿Tiene preferencia por la comida saludable?	75
Tabla 40 ¿Qué tipo de bebidas prefieres?	76
Tabla 41 ¿En qué cantidad prefiere una ensalada?	77
Tabla 42 ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una ensalada?	78
Tabla 43 ¿En qué horario le gustaría consumir una ensalada?	79
Tabla 44 ¿Le gustaría a usted disfrutar de un restaurante que cuide su salud?.....	80
Tabla 45 ¿Preferiría consumir sus alimentos en un restaurante con ambiente campestre?	81
Tabla 46 ¿Apoyaría usted esta iniciativa de comida saludable?	82

ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Canal de comercialización	22
Ilustración 2 Mapa del municipio de Sahagun, Córdoba	25
Ilustración 3 Distribución en planta	26
Ilustración 4 Proceso de producción	28
Ilustración 5 Organigrama del restaurante Natural Food's	34
Ilustración 6 Logo del Restaurante Natural Food's.....	40
Ilustración 7 ¿Utiliza usted servicios de restaurantes?	73
Ilustración 8 ¿Cuántas veces a la semana utiliza usted el servicio de restaurante?.....	74
Ilustración 9 ¿Tiene preferencia por la comida saludable?	75
Ilustración 10 ¿Qué tipo de bebidas prefieres?	76
Ilustración 11 ¿En qué cantidad prefiere una ensalada?.....	77
Ilustración 12 ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una ensalada?.....	78
Ilustración 13 ¿En qué horario le gustaría consumir una ensalada?.....	79
Ilustración 14 ¿Le gustaría a usted disfrutar de un restaurante que cuide su salud?.....	80
Ilustración 15 ¿Preferiría consumir sus alimentos en un restaurante con ambiente campestre?.	81
Ilustración 16 ¿Apoyaría usted esta iniciativa de comida saludable?	82

1. INTRODUCCION

Sahagún, oficialmente llamado San Juan de Sahagún es conocido a nivel nacional como la ciudad cultural de Córdoba, con una extensión de 992 km y una población de 90.487 habitantes, siendo la quinta ciudad más poblada de este departamento; su clima es cálido y su temperatura promedio es 27 °C (80.6 °F), se levanta sobre la margen derecha de la carretera troncal de occidente, vía que comunica a la costa con el interior del país, en un punto intermedio entre Montería y Sincelejo, a una hora promedio de distancia de los aeropuertos Los Garzones y Las Brujas de Corozal, y a cuatro horas por tierra de Cartagena y Barranquilla, además cabe mencionar que el municipio de Sahagún tiene importantes reservas de gas natural en la zona del corregimiento de Santiago, sobre la ruta de El Viajano a San Marcos, el cual es llevado a las refinerías de Cartagena a través del gasoducto El Jobo-Mamonal (Alcaldía de Sahagún, 2019).

Además, cabe mencionar que en la última década, el municipio de Sahagún, ha estado en constante crecimiento dado el significativo aporte económico que ha recibido de la administración municipal, departamental y nacional, representados en cerca de 20 mil millones de pesos y que se han reflejado en obras de pavimentación, acueducto, alcantarillado, edificaciones y recuperación del espacio público (Elías, 2015). A pesar de lo anterior, en la actualidad Colombia sufre una problemática en materia de empleo puesto que este se ubicó en un 11,8% en el mes de febrero de 2019 DANE (2019), esta situación afecta especialmente a los jóvenes recién egresados puesto que a causa de la falta de experiencia laboral les es aún más difícil conseguir empleo (Alba, 2016). Además, una situación que se deriva posiblemente de la

falta de empleo en el país es la informalidad puesto que han surgido empresas que no cumplen los requisitos que dicta la ley, y dichas empresas entran al mercado a competir con aquellas que están legalmente constituidas y que, a su vez, se ven obligadas a competir con empresas que no pagan impuestos.

Siguiendo con el tema de la competencia del mercado, hay que señalar que las nuevas empresas entran a competir con el posicionamiento de las antiguas, por ello deben hacerlo de la mano de productos o servicios innovadores y de calidad, como será el caso del restaurante a crear, dado que este estará dedicado a la producción y comercialización de comida saludable, que es una alternativa nueva en el mercado sahalunense, la diferenciación estaría centrada en que los productos que se ofrecerán serán benéficos para la salud de sus clientes, lo contrario a la gran mayoría de los productos que se ofrecen en el mercado en esta ciudad, que son perjudiciales a la salud.

Por otro lado, la puesta en marcha de la empresa requiere un apalancamiento financiero que se debe obtener ya sea a través de entidades financieras, capital semilla o capital social; con el fin de poner en marcha el negocio, cabe resaltar que el costo del capital debe ser inferior a la suma de los ingresos de la empresa, asegurando así la permanencia y el crecimiento de esta en el tiempo. De no hacerse una correcta evaluación financiera del proyecto y al no crear una estructura óptima de la deuda, los sobrecostos por el capital pueden hacer a la empresa insostenible llevándola al cierre, cabe anotar que este es otro problema que afecta las empresas nacientes. Otro de los problemas que se evidencia en la actualidad es la mala nutrición, que es

uno de los grandes problemas de la vida moderna, entre otras razones porque la comida chatarra ha ido ganado terreno y esta contiene excesos en grasas saturadas, sal y calorías pueden dañar nuestra salud (Merlo, 2014) provocando múltiples enfermedades como: Diabetes, Cáncer de colon y estómago, obesidad, Hipertensión arterial, por mencionar algunas.

Por lo anterior, es importante idear una estrategia que contribuya a contrarrestar la problemática anteriormente explicada a través de una alternativa que sustituya la comida chatarra y que sea beneficiosa para la salud de los sahadunenses; y que además ofrezca un ambiente ameno y agradable en el que los habitantes de este municipio se puedan distraer y tener tiempos de recreación y esparcimiento con familiares y amigos en cualquier ocasión o festividad en el año. Ante lo anteriormente planteado se formuló la pregunta de investigación ¿Es factible la creación de una empresa prestadora del servicio de restaurante de comida saludable en el municipio de Sahagún?

Con el fin de dar respuesta al anterior interrogante, se planteó como objetivo general determinar la factibilidad de la creación de una empresa del servicio de restaurante de comida saludable en el municipio de Sahagún, en el año 2019. La presente investigación se realizó mediante la implementación de una metodología descriptiva, utilizando un método deductivo y aplicando la técnica de encuesta a la población objeto de estudio.

Al concluir el estudio de factibilidad para la creación de una empresa del servicio de restaurante de comida saludable en el municipio de Sahagún Córdoba, se pudo evidenciar la

oportunidad de negocio, ya que, en el municipio a pesar de que existen empresas formales dedicadas a dicha actividad, estas no logran satisfacer la demanda que exige el Municipio.

2. RESUMEN EJECUTIVO

Empresa: Restaurante de comida saludable Natural food's.

Ubicación: Sahagún Córdoba, salida a Sincelejo

Oportunidad de negocio: Ofrecer el servicio de comidas saludables, brindando alimentos frescos y que cuiden la salud de nuestros clientes.

Competidores: Palmas y Bongos, Restaurante Carbón de Palo, Restaurante Ranchería Campestre.

Servicio: Restaurante

Precio: 5.000 cada combo.

Presupuesto de inversión: \$ 39.375.500

Rentabilidad: La TIR del negocio es del 85%.

3. REFERENTE TEORICO Y CONCEPTUAL

3.1. REFERENTE TEORICO

3.1.1. Natural Food's.

Es un restaurante que ofrecerá a sus clientes comida saludable con el fin de entregar productos cuidadosamente elaborados que contribuyan a mejorar la salud de las personas que deseen visitarnos. En la actualidad nos encontramos en un momento en el que las personas cuidan de su salud ya sea yendo a un buen gimnasio o por el contrario manteniendo una dieta balanceada que le permita prolongar sus años de vida, en este público está enfocado el negocio.

En Sahagún Córdoba, existen innumerables restaurantes tipo campestre que ofrecen comidas típicas de la región, sin embargo, el nicho de mercado de lo saludable en esta localidad aún no está específico y estaríamos siendo pioneros en ofrecer gastronomía saludable y que vaya de acuerdo con las necesidades de cada cliente y manteniendo la distribución correcta en los alimentos por plato, es decir, vegetales, cereales, proteínas, aceites saludables entre otros.

Los productos que ofrecerá Natural Food's van diseñados a personas que necesiten y/o deseen mejorar su salud, teniendo una carta que tenga primordialmente productos típicos de la región.

Este lugar o establecimiento al cual denominamos restaurante, se brinda el servicio de comidas y bebidas saludables dependiendo las necesidades de nuestros clientes, con una variable de precios que se ajustan plenamente a distintos presupuestos. Este tipo de lugares o establecimientos tiene una categoría dependiendo las comodidades y calidad en el servicio que ofrece, subdivididas de la siguiente manera: Primera como restaurante de lujo, segunda,

tercera y cuarta categoría. En este caso, la idea de negocio va enfocada hacia un restaurante de comida saludable de Segunda categoría.

De acuerdo con la Segunda categoría anteriormente mencionada y para aspirar a esta, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- **Entradas:** Amplias y llamativas, en donde los clientes tendrán acceso independiente de personal de que ahí labora.
- **Servicios Higiénicos:** categorizados para hombres, mujeres y habrá una zona especial para niños.
- **Comedor:** al aire libre, amplio y cómodo, debidamente equipado para que nuestros clientes se sientan a gusto.
- **Cocina:** Se encontrará equipada con los elementos de acuerdo a la necesidad de nuestro personal de trabajo, con unidades especiales para la conservación de alimentos y así mismo con los extractores necesarios para llevar a cabo cualquier labor.
- **Muebles:** Cristalería, manteles, vajillas, servilletas en tela y de papel en caso de ser necesaria.
- Zona al aire libre (Kiosco) ventiladores, zona encerrada (más pequeña, tendrá aire acondicionado)
- **Servicios:**
- **Carta:** Entradas que el fuerte principal serán las cremas de verduras hechas con alimentos frescos, Ensaladas, pescados, pollos y carne.
- Se manejarán postres a base de frutas y con endulzantes naturales.
- **Carta de bebidas:** Jugos naturales, agua, agua con hierbas y distintos tipos de té.

3.1.2. Creación de empresas.

Un proyecto de inversión se puede entender como: “un paquete discreto de inversiones, insumos y actividades, diseñadas con el fin de eliminar o reducir varias restricciones al desarrollo, para lograr uno o más productos o beneficios, en términos del aumento de la productividad del mejoramiento de la calidad de vida de un grupo de beneficiarios dentro de un determinado periodo o tiempo.” (Colin F. Bruce, 1982).

A la hora de realizar un proyecto de inversión, es necesario llevar a cabo al menos tres estudios: Estudio de mercado, Estudio Técnico y Estudio Económico Financiero.

El **estudio de mercado** es donde se analiza el comportamiento de la oferta, demanda y precios del proyecto. Es importante realizarlo para determinar la factibilidad y aceptación del producto/ servicio a ofrecer, así mismo, obtiene las bases para los demás estudios a realizar puesto que suministra datos precisos e importantes que se requieren en el estudio técnico y financiero del proyecto.

Este estudio tiene como fin probar que existen los consumidores necesarios para suplir la demanda de un bien o servicio durante un periodo de tiempo determinado.

Un estudio de mercado tiene los siguientes componentes: Producto/Servicio, consumidores/usuarios, delimitación área geográfica, análisis de la demanda y oferta, determinar el tipo de demanda, precios y mercado de insumos.

Estudio técnico: este estudio lleva a cabo el diseño de una producción óptima, con el fin de optimizar al máximo los recursos disponibles para llegar al producto o servicio final esperado, tiene componentes importantes los cuales son: tamaño de la planta, localización, distribución, maquinaria y equipo necesarios para la ejecución del proyecto.

Estudio administrativo: Comprende la parte organizacional de la empresa, es decir, constitución jurídica, misión, visión, estructura organizacional, reglamento interno de trabajo e imagen corporativa. Aspectos muy importantes para determinar el éxito de la empresa.

Estudio financiero: Este estudio pretende determinar los recursos financieros necesarios para llevar a cabo el proyecto de creación de empresa, está constituido por: Costos, gastos, punto de equilibrio, capital de trabajo, flujo neto de inversión, proyecciones financieras, flujo neto de operación y flujo neto del proyecto.

Evaluación del proyecto: esta evaluación permite tomar la decisión de qué tan factible es la realización del proyecto, teniendo en cuenta tres aspectos importantes los cuales son: Financiero, económico y social.

En la parte de evaluación financiera, es donde se determinan los aspectos a favor y en contra de la inversión, por otra parte, la evaluación económica se enfoca en costos y beneficios que pueden afectar ya sea positiva o negativamente a la ejecución del proyecto y que impacto positivo trae consigo, entre tanto la evaluación social es un complemento de la económica, es decir, que valor tienen cada una de las metas trazadas ante la sociedad y el beneficio que proyecta.

3.2. REFERENTE CONCEPTUAL

Alimentación saludable: este tipo de alimentación incluye alimentos que te brinden los nutrientes que tú cuerpo necesita para mantenerse sano, con vitalidad y energía. Este tipo de alimentación tiene el balanceo entre las proteínas, carbohidratos, grasas saludables, agua, vitaminas y minerales.

Análisis: estudio extenso de un objeto en específico con el fin de indagar la naturaleza, características y factores que intervienen y de esta forma conocer las bases fundamentales del mismo.

Carbohidratos: es uno de los nutrientes más importantes para el cuerpo, su papel principal es la contribución y obtención de energía.

Competencia: cuando existen en el mercado numerosas empresas ofreciendo el mismo producto, la información es completa para oferentes y demandantes, y tanto el precio y cantidad es precisada por la oferta y demanda.

Demanda: es la cantidad de bienes y servicios que adquieren los consumidores a precios diferentes en un tiempo determinado.

Dieta: es el comportamiento nutricional de un ser vivo, es decir, el número, conjunto o mezcla de alimentos que este consume y la cantidad de nutrientes que le aportan a su organismo tras la absorción de los mismos.

Estudio de mercado: es la forma de realizar una investigación con el fin de indagar en las preferencias de posibles clientes potenciales, así como también nos permite conocer el perfil y el comportamiento de la competencia ante un producto o servicio específico.

Estudio técnico: abarca todo aquello que tiene que ver con el ejercicio y operatividad del proyecto, en este se estudia la posibilidad técnica de prestar un servicio o vender un

producto, determinando tamaño, organización, adecuación del lugar, ubicación, entre otras, necesarias para el funcionamiento de una empresa.

Hábitos alimenticios: Son modelos de alimentación que tiene una persona, lo que consume diariamente y se convierte en costumbre.

Higiene: rama de la medicina que tiene como fin la prevención de enfermedades y conservación de la salud mediante prácticas como, la limpieza, aseo personal y el aseo de áreas laborales.

Marketing: conjunto de procesos por medio del cual se logran la identificación de las diferentes necesidades y preferencias de los consumidores con relación a un producto o servicio, con el fin de atraer y ganar la confianza y lealtad de posibles clientes potenciales mediante la satisfacción de su necesidad o deseo.

Obesidad: es un estado patológico que tiene como característica principal la acumulación de grasa en el cuerpo.

Oferta: es la cantidad de bienes y servicios que las empresas colocan en el mercado con el fin de que estén a disposición de los consumidores en pro de satisfacer sus necesidades o deseo en un tiempo determinado.

Plan de negocio: estructuración y organización de un proyecto que se quiere realizar en un tiempo determinado mediante la determinación de un conjunto de objetivos.

Productividad: medida de desempeño que hace referencia a la eficiencia y eficacia

Proyección: evaluación de la posible situación de una empresa o el desarrollo de un proyecto en específico en un tiempo determinado.

Referente conceptual: conjunto de conceptos relacionados entre sí, que buscan orientar la forma de aprender sobre un tema en específico, mediante la definición de conceptos en general o del contenido que se pretende analizar.

Referente teórico: consiste en la recopilación de una serie de conocimientos científicos que existen sobre un tema el cual se quiere investigar, estos sirven como bases fundamentales para el desarrollo de cualquier plan de negocios que se quiera realizar.

Resumen ejecutivo: es un breve análisis de los aspectos más relevantes que comprende el proyecto, por lo tanto, debe ir al inicio del mismo, pero su elaboración debe hacerse después de haber terminado completamente el plan de negocios.

Segmentación: es el mecanismo utilizado para analizar el mercado y así identificar los grupos de consumidores con preferencias y necesidades en común.

TIR: Tasa interna de Retorno, es una tasa que lleve el valor presente a cero, utilizada para ver la viabilidad de un proyecto.

Valor agregado: Es el valor que adquieren los productos o servicios en el proceso productivo por parte de la empresa que los desarrolla

VPN: Valor presente neto, es el valor de unos flujos de caja futuras traídos al valor de hoy, se utiliza para ver la viabilidad de un proyecto y se compara con la TIR.

4. MODULO DE MERCADO.

4.1. SERVICIO.

4.1.1. Características.

Con el fin de mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, y fomentar un buen hábito alimenticio, principalmente entre los habitantes del Municipio de Sahagún, Córdoba, nace la iniciativa de crear un restaurante dedicado a ofrecer comida 100% natural, saludable, nutritiva ofertando tipos de comida como lo son las ensaladas hechas a base verduras frescas acompañadas con salsa de frutas elaboradas por la empresa; jugos totalmente naturales preparados con la diferentes tipos frutas como fresa, mora, piña, manzana, naranja, mandarina, jugos verdes, entre otros, además con precios totalmente accesibles para la comunidad en general.

La comida se entregará en el lugar destinado por el cliente o si lo prefiere puede acercarse a nuestras instalaciones, el cual será un restaurante campestre ubicado a las afueras de Municipio.

4.1.2. Uso y beneficio:

Un mayor acceso a información y una buena imagen de la comida saludable, lleva a un mayor acercamiento por parte de los consumidores a demandar productos alimenticios verdaderamente benéficos para sus organismos, evitando que se siga difundiendo la epidemia de obesidad que amenaza la vida humana alrededor del mundo, es decir, la salud es lo más importante que debemos cuidar, puesto que si no tenemos una buena salud no podremos desempeñar nuestras labores diarias con efectividad.

La dieta es muy importante, pero no a todos nos gusta hacerla, para eso hemos creado Natural Foods que es un restaurante que ofrece platos naturales como ensaladas frescas,

pechuga de pollo sin exceder condimentos, asadas o pre-cocidas, jugos y batidos naturales para toda la familia en general.

4.2. CONSUMIDOR FINAL.

- Dirigido a personas de todos los estratos sociales, unos con nivel superior de estudios con empleos en empresas y otros sin niveles de estudios con labores independientes. Los cuales tienen el fin de cuidar su salud y tener un mejor modo de alimentación.
- Personas que desean un buen producto con buen sabor, un ambiente cómodo, agradable, higiénico y espacioso.
- Personas que deciden en la zona donde estaremos ubicados
- Hombres y mujeres de todas las edades que deseen cuidar su salud.

4.3. DELIMITACIÓN DEL AREA GEOGRAFICA

El restaurante Naturals Foods está ubicado en la periferia del municipio de Sahagún-Córdoba, teniendo como propósito principal impulsar a la comunidad al cambio, a tener mejores hábitos alimenticios por su salud y bienestar, así mismo crear un ambiente tranquilo y agradable donde puedan comer y pasar momentos agradables en familia.

4.4. ANÁLISIS DE DEMANDA

4.4.1. Cálculo del tamaño de la muestra.

La población está representada por los habitantes del municipio de Sahagún Córdoba para el año 2019 que corresponde a 90.487 habitantes. (DANE, 2005)

Para el cálculo del tamaño de una población finita se puede determinar utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

Z= Nivel de confianza: 1.96 ~ 2 (95% confiabilidad)

N= Número de personas: 90.487 hab.

P= Probabilidad de éxito: 50%

q= Probabilidad de error: 50%

e= error estimado: 5% 0,05

$$n = \frac{(1,96)^2 * 90.487 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (90.487 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

n=382 encuestas

4.4.2. Cuestionario.

Para la recolección de información necesaria se diseñó una encuesta estructurada con respuestas abiertas y de selección múltiple con única respuesta. (Ver anexo 1).

4.4.3. Calculo de la Demanda Actual

Para poder realizar el cálculo de la demanda actual se tomaron como referencia los resultados obtenidos en las preguntas 1 y 2 de la encuesta que fue aplicada a los habitantes del Municipio de Sahagún, Córdoba.

Tabla 1 Demanda actual

HABITANTES	UTILIZAN EL SERVICIO	TOTAL				
48.978	75%	36.637				
Habitantes	% de Respuesta	Nro. Habitantes	Frecuencia de Uso (Semanal)	Habitantes por semana	Habitantes por mes	Habitantes por año
36.637	63%	23.139	1	23.139	92.557	1.110.682
36.637	19%	6.942	2	13.884	55.534	666.409
36.637	18%	6.556	3	19.668	78.673	944.080
TOTAL	100%	36.637			Total Demanda Actual	2.721.171

Fuente: Elaboración Propia

La demanda actual corresponde a 2.721.171 habitantes por año que utilizan el servicio de restaurante en el Municipio de Sahagún, Córdoba.

4.4.4. Proyección de la Demanda Actual

Para realizar la proyección de la demanda actual se utilizó la siguiente formula:

$$Df = Da (1 + i)^n$$

Dónde:

Df: Demanda futura

Da: Demanda actual

i: índice de crecimiento poblacional (para el Municipio de Sahagún este es de 0,23%)

n: Año a proyectar

$$Df1 = 2.721.171 (1+0,0023)^1 = 2.727.430$$

$$Df2 = 2.721.171 (1+0,0023)^2 = 2.733.703$$

$$Df3 = 2.721.171 (1+0,0023)^3 = 2.739.991$$

$$Df4 = 2.721.171 (1+0,0023)^4 = 2.746.293$$

$$Df5 = 2.721.171 (1+0,0023)^5 = 2.752.609$$

Tabla 2 Proyección de la Demanda Actual

	AÑOS				
	1	2	3	4	5
PROYECCION DE LA DEMANDA ACTUAL	2.727.430	2.733.703	2.739.991	2.746.293	2.752.609

Fuente: Elaboración Propia

4.5. ANALISIS DE LA OFERTA

Para el análisis de la oferta fueron tenidos en cuenta los restaurantes formales y más visitados del municipio de Sahagún, Córdoba.

4.5.1. Caculo de la Oferta Actual

Al consultar en los diferentes restaurantes del Municipio el promedio de habitantes que visitan el lugar semanalmente, se obtuvieron los siguientes resultados:

***Tabla 3** Restaurantes formales y más visitados en el municipio de Sahagún*

Empresas	Habitantes por semana	Habitantes por mes	Habitantes por año
Restaurante Rancheria Campestre	4.500	18.000	216.000
Restaurante Palma y Bongos	4.800	19.200	230.400
Restaurante Carbón de Palo	5.000	20.000	240.000
Cuchara de Libia	4.200	16.800	201.600
Picatodo	4.300	17.200	206.400
Asados Nicol	3.500	14.000	168.000
Place Express	4.650	18.600	223.200
		Total Oferta Actual	1.485.600

Fuente: Elaboración Propia

4.5.2. Proyección de la Oferta Actual

Para realizar la proyección de la oferta actual se utilizó la siguiente formula:

$$Of = Oa (1 + i)^n$$

Dónde:

Of: Oferta futura

Oa: Oferta actual

i: índice de crecimiento del sector comercio (para el Municipio de Sahagún este es de 0,31%).

n: Año a proyectar

$$Of1 = 1.485.600 (1+0.0031)^1 = 1.490.205$$

$$Of2 = 1.485.600 (1+0.0031)^2 = 1.494.825$$

$$Of3 = 1.485.600 (1+0.0031)^3 = 1.499.459$$

$$Of4 = 1.485.600 (1+0.0031)^4 = 1.504.107$$

$$Of5 = 1.485.600 (1+0.0031)^5 = 1.508.770$$

Tabla 4 Proyección de la Oferta Actual

	AÑOS				
	1	2	3	4	5
PROYECCION DE LA OFERTA ACTUAL	1.490.205	1.494.825	1.499.459	1.504.107	1.508.770

Fuente. Elaboración Propia

4.6. DETERMINACION DE LA DEMANDA EXISTENTE

4.6.1. Tipo de Demanda

El tipo de demanda existente es el resultado obtenido de la diferencia de la Demanda actual y la Oferta actual, que para el proyecto en proceso es:

Demanda actual: 2.721.171

(-) Oferta actual: 1.485.600

Resultado: 1.235.571

Al observar el resultado anterior, se puede ver que la Demanda es mayor que la Oferta, por ende, el resultado del tipo de Demanda existente es una Demanda Insatisfecha por 11.544.560 habitantes por año.

4.6.2. Proyección de la Demanda Insatisfecha

La proyección de la Demanda Insatisfecha es el resultado obtenido de la diferencia de la Proyección de la Demanda Actual y la Proyección de la Oferta Actual.

Tabla 5 *Proyección de la Demanda Insatisfecha*

	AÑOS				
	1	2	3	4	5
PROYECCION DE LA DEMANDA ACTUAL	2.727.430	2.733.703	2.739.991	2.746.293	2.752.609
PROYECCION DE LA OFERTA ACTUAL	1.490.205	1.494.825	1.499.459	1.504.107	1.508.770
PROYECCION DE LA DEMANDA INSATISFECHA	1.237.225	1.238.878	1.240.532	1.242.185	1.243.839

Fuente: Elaboración Propia

4.7. ANÁLISIS DE PRECIOS.

Natural Foods, es un restaurante que ofrecerá comida saludable con el fin de mejorar la salud de nuestros clientes y en el municipio de Sahagún no contamos con competidores directos, sin embargo, los tres restaurantes más acertados con el ambiente campestre que se quiere ofrecer, son los siguientes:

Tabla 6 Análisis de precios

Nombre del competidor	Ubicación	Valor plato más costoso	Valor plato más económico	Aceptación de clientes
Palmas y Bongos	Sahagún Salida a Sincelejo	\$75.000	\$13.000	Regular
Carbón de Palo	Sahagún Avenida Principal	\$69.000	\$12.500	Buena
Restaurante Ranchería	Sahagún Salida a Montería	\$85.000	\$14.000	Excelente
Cuchara de libia	Sahagún Salida a Montería	\$35.000	\$10.000	Buena
Picatodo	Anillo vial	\$35.000	\$6.000	Buena
Asados Nicol	Sahagún Salida a Sincelejo	\$40.000	\$12.000	Regular
Place Express	Anillo Vial	\$30.000	\$8.000	Excelente

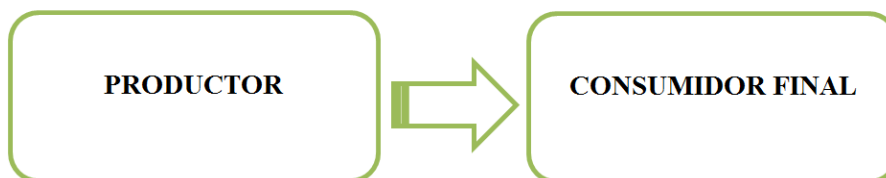
Fuente: Elaboración Propia

4.8. CANALES DE COMERCIALIZACIÓN.

Los canales de distribución se usan para llevar el producto desde el fabricante hasta el consumidor final, pueden ser directos, no se necesitan intermediarios, (fabricante-consumidor final), y los indirectos, hay un proceso antes de llegar al consumidor final.

En este caso nuestro restaurante Natural Foods es de canal directo, es decir, desde el productor hasta el consumidor final. Así ahorramos costos y los productos llegan más frescos.

Ilustración 1 Canal de comercialización



Fuente: Elaboración Propia

4.9. MERCADO DE INSUMOS

El mercado de insumos para el Restaurante Natural Foods será obtenido de los agricultores propios del municipio de Sahagún, Córdoba, de esta manera se obtendrán productos 100% naturales y frescos.

4.10. ESTRATEGIA PUBLICITARIA.

Para conseguir que el servicio se dé a conocer y así obtener clientes, se tiene pensado la creación de redes sociales, ya que, es lo más utilizado en la actualidad cuando de hacer publicidad se trata, entre las cuales tenemos: Twitter, Instagram, Facebook o Whatsapp

Crear y saber manejar esta publicidad es de suma importancia, pues las personas antes de elegir un restaurante o un servicio consultan referencias y opiniones de otros usuarios e información útil del restaurante como: imágenes de la comida, imágenes del local, precios y hasta la posibilidad de hacer su reserva mediante estos medios de comunicación.

5. MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL

5.1. TAMAÑO DE PRODUCCIÓN.

El análisis de resultados del estudio de mercado indica que la demanda actual del mercado supera a la oferta actual, lo que significa que existe una demanda insatisfecha.

Para establecer el tamaño del proyecto se analizaron las variables como la dimensión del mercado, tecnología utilizada, disponibilidad de insumos y el personal con que contará la empresa.

El tamaño del mercado del proyecto en el primer año es la comercialización de 62.057 combos de Comida Saludable.

5.2. LOCALIZACIÓN.

El objetivo de este proyecto es brindar a los clientes un restaurante con ambiente agradable y comida saludable, de fácil acceso, con el fin de que puedan visitar nuestras instalaciones cuando lo deseen.

5.2.1. Macro localización

En la costa Colombia se encuentra el departamento de Córdoba, ubicado en el noroeste de Colombia, limita por el norte con el mar Caribe y el departamento de Sucre; por el este con el mar Caribe y el departamento de Antioquia; por el oeste con los departamentos de Bolívar, Sucre y Antioquia; y por el sur con el departamento de Antioquia. Tiene como capital la ciudad de Montería, conocida por su alto impacto ganadero en el país.

Ilustración 2 Mapa del municipio de Sahagun, Córdoba



Fuente: Wikipedia. (2019)

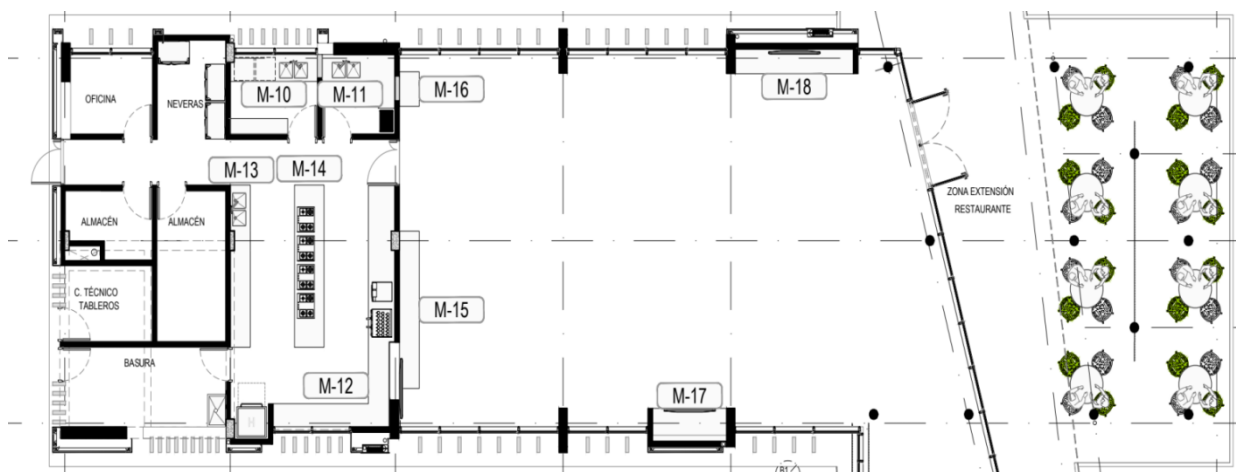
5.2.2. Micro localización:

Ubicados a la salida de Sahagún, municipio ubicado en la sabana del territorio cordobés, en ruta que conduce a la salida hacia Sincelejo a escasos km de la avenida del hospital, un excelente punto para estar a la vista de todos.

5.3. DISTRIBUCIÓN EN PLANTA.

En el siguiente grafico se muestra las obras físicas necesarias para la producción y comercialización del servicio de restaurante.

Ilustración 3 Distribución en planta



Fuente: Elaboración Propia

AREAS M2:

Oficina: 6.25 m2

Neveras: 6.25 m2kare

Oficina: 6.25 m2

Almacén: 5.5 m2

Almacén 2: 7.2 m2

Cuarto Técnico: 4.8 m2

Basura: 8.0 m2

Lavado: 4.0 m2

Aseo: 4.0 m2

Cocina: 26 m2

Comedor y Muestrarios: 150 m2

Zona Campestre de Mesas: 50 m2

DESCRIPCION DE MUEBLES: (M-10: Mueble Lavadero, M-11: Mueble base Aseo, M-12: Mueble base Cocina, M-13: Mueble base de Lavaplatos, M-14: Mueble base de Estufas, M-15: Mueble base Muestrario, M-16: Mueble dispensador productos, M-17: Mueble base de Muestrario, M-18: Mueble base Muestrario)

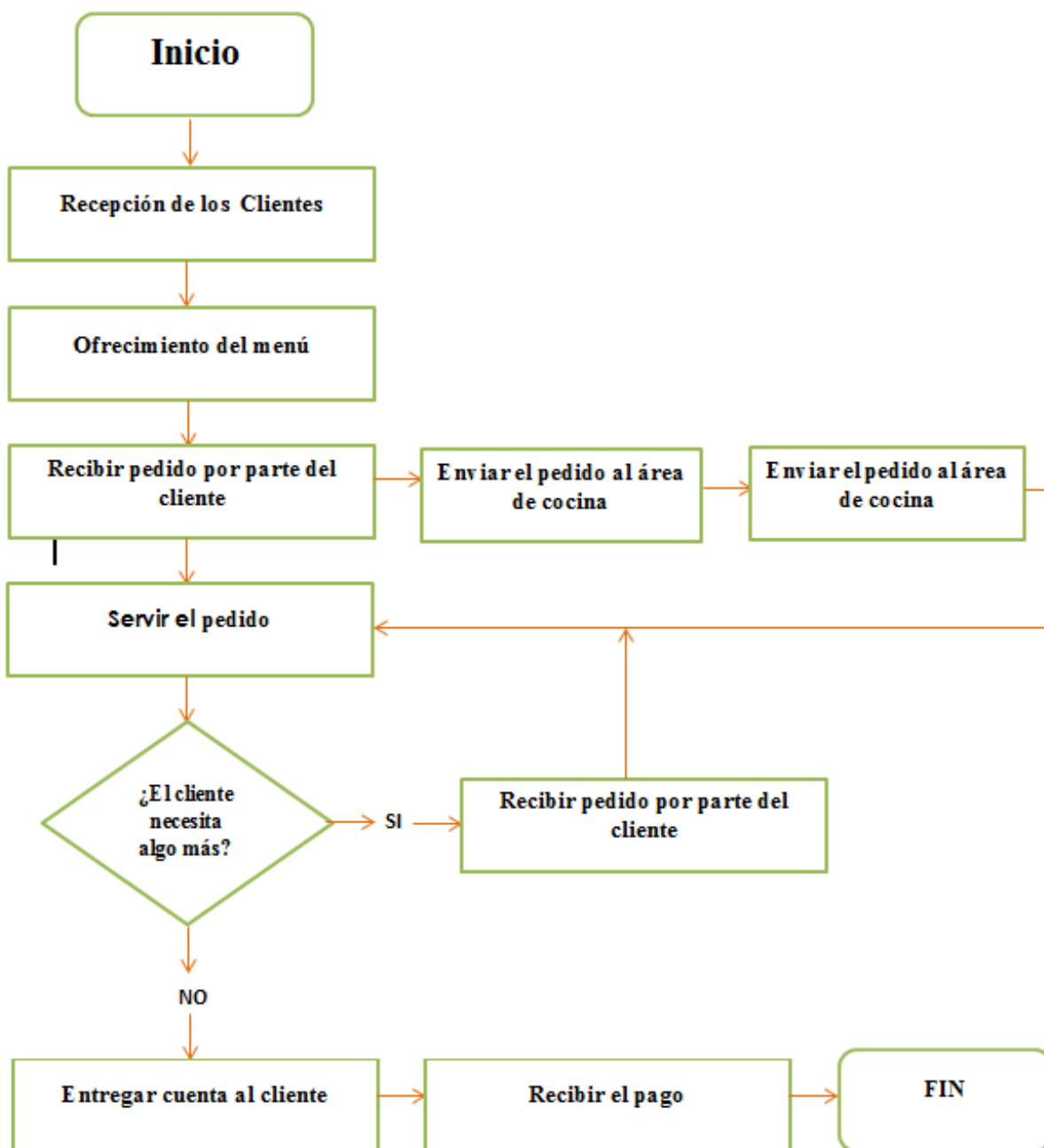
Área del terreno: 250 m2

Zona verde: 90 m2

Zona de kiosco y cocina: 100m2

5.4. PROCESO DE PRODUCCIÓN.

Ilustración 4 Proceso de producción



Fuente: Elaboración Propia

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO:

Para Natural Foods el proceso de producción inicia cuando los clientes llegan al local y lo recibe uno de nuestros meseros ubicándolos en un lugar en donde se estén a gusto para disfrutar de la comida.

Cuando los clientes ya están ubicados, el mesero les presenta la carta, dándoles a conocer el menú y las promociones especiales del día, dándoles el tiempo necesario para que ellos elijan el pedido y posteriormente le tomen su orden pasa todas las ordenes específicas a la cocina. En Natural Foods, el tiempo de nuestros clientes es importante, por ende, depende de lo que ordenen en el menú el servicio puede tardar entre 5 o máximo 10 minutos aproximadamente, cuando este tiempo haya transcurrido el mesero sirve a los clientes la mesa.

En el caso de que el cliente necesite algo más o tenga alguna sugerencia, el mesero atenderá en la mayor brevedad posible ese requerimiento que será llevado inmediatamente al área de administración o cocina, dependiendo la necesidad.

Una vez nuestros clientes disfruten del pedido, del servicio y cuando este lo requiera el mesero le entregará la cuenta, cuando el cliente haya pagado, finaliza en su totalidad este proceso, teniendo en cuenta la satisfacción total y absoluta de los comensales.

5.5. NATURALEZA JURÍDICA.

En el municipio de Sahagún, Departamento de CÓRDOBA, República de Colombia, DIANA ISABEL LOBO SAGRE Y KAREN SOFIA LOZANO ARRIETA, mayores de edad, conforman un Restaurante de comida saludable llamado, Natural Foods con naturaleza jurídica de Sociedad por Acciones Simplificada S.A.S. Por lo anterior, se escogió S.A.S puesto que cada uno de los socios responderá hasta el monto de sus aportes, este tipo de sociedades pueden ser utilizada para micro empresas y facilita la fase de emprendimiento del proyecto. La ley 1258 (2008) decreta:

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. CONSTITUCIÓN. La sociedad por acciones simplificada podrá constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes sólo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes.

Salvo lo previsto en el artículo 42 de la presente ley, el o los accionistas no serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en que incurra la sociedad.

ARTÍCULO 2o. PERSONALIDAD JURÍDICA. La sociedad por acciones simplificada, una vez inscrita en el Registro Mercantil, formará una persona jurídica distinta de sus accionistas.

ARTÍCULO 3o. NATURALEZA. La sociedad por acciones simplificada es una sociedad de capitales cuya naturaleza será siempre comercial, independientemente de las actividades previstas en su objeto social. Para efectos tributarios, la sociedad por acciones simplificada se regirá por las reglas aplicables a las sociedades anónimas.

ARTÍCULO 4o. IMPOSIBILIDAD DE NEGOCIAR VALORES EN EL MERCADO PÚBLICO. Las acciones y los demás valores que emita la sociedad por acciones simplificada no podrán inscribirse en el Registro Nacional de Valores y Emisores ni negociarse en bolsa.

CAPITULO II.

CONSTITUCIÓN Y PRUEBA DE LA SOCIEDAD

ARTÍCULO 5o. CONTENIDO DEL DOCUMENTO DE CONSTITUCIÓN. La sociedad por acciones simplificada se creará mediante contrato o acto unilateral que conste en documento privado, inscrito en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio del lugar en que la sociedad establezca su domicilio principal, en el cual se expresará cuando menos lo siguiente:

- 1o. Nombre, documento de identidad y domicilio de los accionistas.
- 2o. Razón social o denominación de la sociedad, seguida de las palabras “*sociedad por acciones simplificada*”; o de las letras S.A.S.;
- 3o. El domicilio principal de la sociedad y el de las distintas sucursales que se establezcan en el mismo acto de constitución.

4o. El término de duración, si este no fuere indefinido. Si nada se expresa en el acto de constitución, se entenderá que la sociedad se ha constituido por término indefinido.

5o. Una enunciación clara y completa de las actividades principales, a menos que se exprese que la sociedad podrá realizar cualquier actividad comercial o civil, lícita. Si nada se expresa en el acto de constitución, se entenderá que la sociedad podrá realizar cualquier actividad lícita.

6o. El capital autorizado, suscrito y pagado, la clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que estas deberán pagarse.

7o. La forma de administración y el nombre, documento de identidad y facultades de sus administradores. En todo caso, deberá designarse cuando menos un representante legal.

PARÁGRAFO 1o. El documento de constitución será objeto de autenticación de manera previa a la inscripción en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio, por quienes participen en su suscripción. Dicha autenticación podrá hacerse directamente o a través de apoderado.

PARÁGRAFO 2o. Cuando los activos aportados a la sociedad comprendan bienes cuya transferencia requiera escritura pública, la constitución de la sociedad deberá hacerse de igual manera e inscribirse también en los registros correspondientes.

5.6. MISIÓN

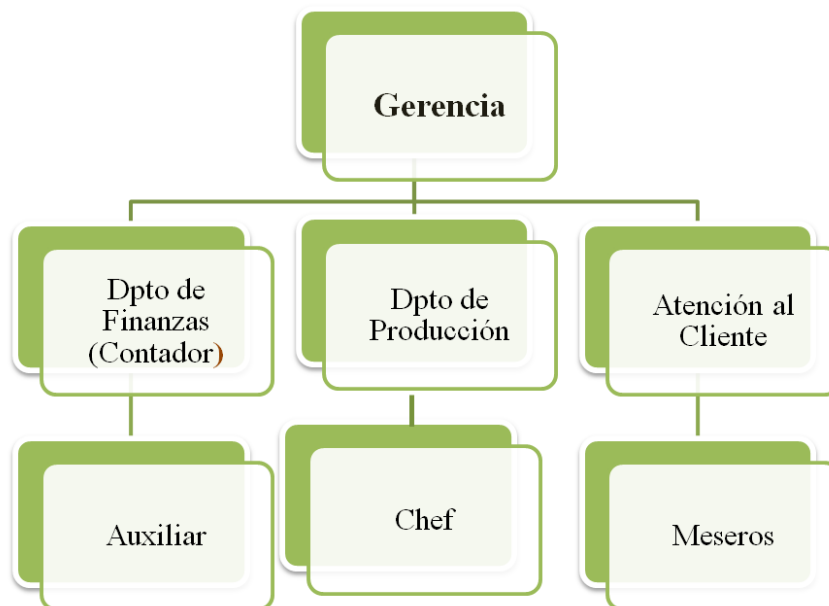
Para Natural Food's un servicio no es solo ofrecer a nuestros usuarios alimentos de la más alta calidad con el mejor de los gustos, en el mejor de los ambientes inocuos y adecuados para esta labor, para nosotros nuestros clientes son nuestra familia, por lo que es nuestro deber brindar un servicio integral en el que se involucren las opiniones y gustos de nuestros clientes, teniendo en cuenta sobre cómo es la forma más saludable de comer, para esto nuestra política de acercamiento es dialogar con ellos, impartir conocimientos necesarios para una dieta balanceada.

5.7. VISIÓN

Para el 2023 Natural Food's tiene como objetivo ser reconocidos como un restaurante de comida saludable de prestigio, y poder entrar a amplios sectores poblacionales combinando tecnología con comida saludable con las diferentes estrictas normas de calidad

5.8. ORGANIGRAMA.

Ilustración 5 Organigrama del restaurante Natural Food's



Fuente: Elaboración Propia

5.9. MANUAL DE FUNCIONES.

Tabla 7 Manual de funciones del Administrador o Gerente

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	GERENTE
Dependencia:	DIRECTIVO
Número de Cargos:	UNO
Reporta a:	GERENCIA
Requisitos Mínimos	
Educación:	ADMINISTRADOR
Experiencia:	DOS(2) AÑOS
Objetivo Principal	
Fortalecer la presencia y activa participación de Plaza Mayor en el mercado, mediante una adecuada y oportuna gestión comercial, orientada al desarrollo de nuevos negocios a nivel local, departamental, nacional e internacional.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar la operatividad de los establecimientos de servicios de comida: • Establecer estándares para el desempeño del personal y la atención al cliente, hacer seguimiento de su labor y mantener al dueño del establecimiento informado. • Reunirse con los empleados a los fines de definir menús y de realizar actividades relacionadas. • Desarrollar estrategias de mercado, implementar campañas de Publicidad y planificar eventos (promociones en bebidas y alimentos, festivales, entre otros) a los fines de aumentar el interés del público por el establecimiento:. • Crear un ambiente agradable tanto para el disfrute de los clientes, como para el del personal. • Entrevistar, contratar, capacitar, supervisar y, en ocasiones, despedir a los empleados. • Fijar los horarios de trabajo de los empleados y asignarles sus labores, garantizando que se cuente con la cantidad de trabajadores necesaria en cada turno. • Garantizar que los clientes sean servidos de manera adecuada y oportuna. • Investigar y solucionar cualquier reclamo que los clientes tengan sobre la calidad del servicio. • Elaborar y administrar la nómina. • Velar por el cumplimiento de los estándares y legislación sanitaria y de manipulación de alimentos, además de las políticas establecidas por el establecimiento: • Encargarse de los incidentes que sean reportados y resolver cualquier riesgo o condición de inseguridad que se presente en el área laboral. • Procurar la capacitación necesaria al personal en términos de seguridad. 	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 8 Manual de funciones del Contador

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	CONTADOR
Dependencia:	FINANZAS
Número de Cargos:	UNO
Reporta a:	GERENTE
Requisitos Mínimos	
Educación:	CONTADOR PÚBLICO
Experiencia:	UN(1) AÑO
Objetivo Principal	
Elaboración, interpretación y análisis de la información financiera, con el objetivo de que sirva como base para la toma de decisiones y para el cumplimiento de las disposiciones legales.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar los estados financieros para fines contables, legales y financieros. • Coordinar la gestión presupuestaria y de costos. • Elaborar y presentar las declaraciones de renta, IVA y los demás estipulados por la ley. • Establecer y hacer que se cumpla lo establecidos en los diferentes módulos que operan en la empresa, tales como contabilidad, finanzas, compras, entre otros. • Asesoramiento fiscal y contable. • Velar para que la contabilidad se lleve según lo estipulado en la ley. • Verificar y supervisar el pago de impuestos por parte de la empresa según lo dicte la norma. • Realizar sugerencias a la administración con el fin de velar por objetivos de la empresa. • Las demás que sean dadas según la naturaleza de su cargo por parte del jefe inmediato. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9 Manual de funciones del Auxiliar Administrativo

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Dependencia:	ADMINISTRACIÓN
Número de Cargos:	UNO
Reporta a:	GERENTE ADMINISTRATIVO
Requisitos Mínimos	
Educación:	CONOCIMIENTOS EN CONTABILIDAD FINANCIERA Y DE COSTOS
Experiencia:	UN(1) AÑO
Objetivo Principal	
Brindar apoyo en la organización, definiendo todas las actividades y funciones que se generan con responsabilidad y eficacia.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Administración del cronograma de actividades diarias. • Coordinar y ejecutar las actividades asignadas • Realizar conteo de caja diario y pasar reporte al gerente administrativo. • Recepción de documentos, clasificarlos y entregarlos a diario. • Llevar el inventario y adquirir insumos, equipos y bebidas. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 10 Manual de funciones del Jefe de Cocina o Chef

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	JEFE DE COCINA O CHEF
Dependencia:	PRODUCCIÓN
Número de Cargos:	UNO
Reporta a:	GERENTE
Requisitos Mínimos	
Educación:	CHEF TECNOLÓGICO O PROFESIONAL
Experiencia:	UN(1) AÑO
Objetivo Principal	
Dirigir la preparación y sazonado de las comidas en general y la creación de nuevos platos.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • La organización general de la cocina. • Preparación de los alimentos. • Cumplimiento de estándares aplicables al área de cocina. • Llevar el inventario y hacer los pedidos de la materia prima requerida. • Ser responsable de la eficaz gestión de las actividades en la cocina. • Supervisar la cocina al momento del uso del servicio. • Supervisa la limpieza e higiene de la cocina. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 11 Manual de funciones del Mesero

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	MESERO
Dependencia:	SERVICIOS
Número de Cargos:	DOS
Reporta a:	GERENTE
Requisitos Mínimos	
Educación:	BACHILLER
Experiencia:	SEIS (6) MESES
Objetivo Principal	
Procesar los pedidos de los clientes y velar por que este sea preparado de manera adecuada y oportuna.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Darles la bienvenida a los clientes, guiarlos a su mesa y brindar y el servicio. • Limpiar y organizar el área del comedor. • Entregar los pedidos al personal de la cocina. • Estar atentos a cualquier sugerencia adicional del cliente. • Llevar los platos y bebidas a las mesas. • Retirar los platos sucios y limpiar las mesas una vez se hayan retirado los clientes. • Entregar la cuenta a los clientes y recibir el respectivo pago por el servicio prestado 	

Fuente: Elaboración Propia

5.10. IMAGEN CORPORATIVA.

Ilustración 6 Logo del Restaurante Natural Food's



Fuente: Elaboración Propia

Eslogan: si estás bien por dentro, lo reflejas por fuera.

6. MODULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONOMICO Y AMBIENTAL

6.1. IMPACTO SOCIAL

La sociedad sahalunense siempre esta habida de encontrar alternativas para los encuentros sociales y actividades de esparcimiento fuera de casa, específicamente en fines de semanas, festivos y ocasionales semanales; en el casco urbano las opciones para las actividades de esparcimiento se encuentran limitadas de acuerdo a repetitivos menús y platillos propios y ajenos de la región, los cuales ofrecen alternativas poco saludables y monótonas, las cuales están presentando un fenómeno negativo al campo comercial alimenticio, con esta propuesta de negocio se ofrece una alternativa saludable que sigue los paradigmas y preferencias sociales en el entorno actual.

Desde el punto de vista social la venta de buena comida que sigue una filosofía de cuidado del cuerpo, balance y beneficios para las personas, no solo es una oferta nueva en el entorno, sino que ofrece un nuevo nicho de mercado o una ventana de oportunidad para un mercado saturado de comida rápida. Entonces, desde el punto de vista social se espera marcar la diferencia y un hito en las costumbres de las personas para mejorar su propia calidad de vida desde la frase popular “eres lo que comes”, abriendo una oportunidad comercial que va de la mano con las tendencias deportivas y del buen cuidado que se tienen en las redes sociales y especialmente en la juventud del municipio. El impacto esperado puede significar el crecimiento de un sector de nutrición saludable que se ha dejado de lado tradicionalmente en la región, abriendo campo a nuevas oportunidades como la producción orgánica, la industria amigable, las tecnologías verdes, entre otras.

6.2. IMPACTO ECONOMICO4

Los costos y gastos alimenticios de las personas en el área de impacto se hacen complejos en mediciones por las fluctuaciones en precios, disponibilidad, variedad, temporadas, oferta, demanda y la capacidad de adquisición de las personas, por lo tanto, la determinación de un impacto económico va de la mano con dos factores importantes, las finanzas familiares y del mercado.

Desde el punto de vista de los usuarios, las finanzas personales o del hogar se marcan con los costos y gastos alimenticios propios de la dieta regular de la región, cargada de carbohidratos y grasas, los cuales son ampliamente distribuidos en mercados, tiendas de barrio y almacenes de cadena, los cuales han marcado un régimen de precios que han llevado a las personas a realizar presupuestos detallados sobre el gasto a realizar, siendo así una gran parte de egresos en el hogar, incluyendo aquel gasto relacionado con el uso de restaurantes y comida preparada; la presente propuesta propone una opción que cumple con el requerimiento calórico basada en alimentos amigables, saludables y nutritivos, presentes en el medio o de fácil acceso, lo que conllevaría a un ahorro significativo en el costo de la canasta familiar, en cuanto al rubro de comida preparada se refiere, sin embargo, existe la percepción actual de ser el caso contrario, por lo que el impacto positivo de la presente propuesta depende de las herramientas de marketing e información del usuario, entregar datos correctos y asertivos sobre los beneficios financieros de la oferta.

Por otra parte, en el mercado al aumentar la demanda de productos propios de la oferta o una dieta saludable, se abre un cumulo de oportunidades de inversión en productos naturales alternativos que no se tienen como objetivos comerciales en la región, dando apertura de mercado y mejorando el flujo económico del municipio.

6.3. IMPACTO AMBIENTAL

Es una aparente percepción que los establecimientos expendedores de alimentos preparados son focos de desperdicios ordinarios, no reciclables o químicos, los cuales causan malestar ambiental en las zonas de desechos por malos olores y plagas, sin embargo, al momento del diseño del producto, el servicio y los diversos pronósticos se tuvo a consideración la creación de un sistema comercial con la menor cantidad de desperdicios (servilletas, plásticos, desechables, etc.) y el mejor uso de los insumos en almacenaje. Al tratarse de insumos de rápido deterioro es necesaria una correcta planificación y almacenaje, evitando las pérdidas y por el tanto desperdicio foco de plagas.

A largo plazo y con el esperado cambio de percepción de producción y comercio desde un enfoque amigable con el ambiente, se espera poder llevar estas filosofías hasta los mercados productivos y hacer de los proveedores organizaciones visionadas, misionadas y comprometidas con este pensamiento e incluso a la producción orgánica de insumos.

7. ESTUDIO FINANCIERO

7.1. INVERSIONES

Las inversiones de capital relacionadas con la realización del presente plan de negocio están relacionadas directamente con adecuación, publicidad, producción, mano de obra y administración de la propuesta en este informe.

Tabla 12 INVERSIONES EN OBRAS FÍSICAS

INVERSIONES EN OBRAS FISICAS				
Detalle de Inversiones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Vida Útil (Años)
Fachada	1	1.000.000	1.000.000	10
Salón cerrado y barra	1	2.500.000	2.500.000	10
Cocina	1	1.000.000	1.000.000	10
TOTAL			4.500.000	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 13 INVERSIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO

INVERSIONES EN MAQUINARIAS Y EQUIPOS				
Detalle de Inversiones	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Vida Útil (Años)
Kit cuchillos “Dko”	2	25.000	50.000	10
Tablas pica todo	3	7.500	22.500	10
Licuada Oster Classic 3 Vel.	2	85.000	170.000	10
Batidora Industrial 2 litros	1	215.000	215.000	10
Extractor de jugo	1	102.000	102.000	10
Horno microondas	1	250.000	250.000	10
Vaporera de alimentos	1	250.000	250.000	10
Parrilla Sándwich	1	65.000	65.000	10
Plancha crepes	1	93.000	93.000	10
Bowl 4 litros	5	12.000	60.000	10
Estufa propano 4 puestos	1	700.000	700.000	10
Refrigerador industrial 160 lts	1	17.000.000	17.000.000	10
Kits contenedores líquidos	2	200.000	400.000	10
Cubiertos	60	1.200	72.000	10
Bandeja	30	5.000	150.000	10
Bowl comensal	30	5.000	150.000	10
Vitrina refrigerada	1	2.100.000	2.100.000	10
Horno gas	1	500.000	500.000	10
Caja registradora	1	450.000	450.000	10
TOTALES		22.065.700	22.799.500	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14 INVERSIÓN EN MUEBLES Y ENSERES

INVERSIONES EN MUEBLES Y ENSERES				
Detalle de Inversiones	Cantidad	Costo	Costo	Vida
		Unitario	Total	Útil (Años)
Mueble 3p	2	600.000	1.200.000	5
Mueble 2p	2	320.000	640.000	5
Mesa 30x50x90	2	120.000	240.000	5
Sila jardinera	16	80.000	1.280.000	5
Mesa jardinera	4	120.000	480.000	5
Silla ergo-style	12	68.000	816.000	5
Mesa 70x60x120	3	200.000	600.000	5
Luminaria retro	12	50.000	600.000	3
Barra madera 40x250	1	700.000	700.000	5
TOTAL			6.556.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 15 INVERSIONES EN ACTIVOS INTANGIBLES

INVERSIONES EN ACTIVOS INTANGIBLES DIFERIDOS	
Capacitaciones en nutrición	100.000
Asesoría culinaria	120.000
Entrenamiento de personal	300.000
Good Will	5.000.000
TOTAL GASTOS PREOPERATIVOS	5.520.000

7.2. COSTOS OPERACIONALES

El procesamiento de materia prima, la operación y atención, incluyendo costos y gastos relacionados con el correcto funcionamiento, es decir, el cumplimiento del propósito de los negocios, la generación de dinero; para ello se tienen en cuenta los rubros de:

Tabla 16 COSTO DE MANO DE OBRA

MANO DE OBRA				
Primer año de operación				
CARGO	Remuneración mensual	Remuneración anual	Prestaciones sociales 51,33%	Costo total anual
Mano de obra directa				
Chef	950.000	10.450.000	5.363.985	15.813.985
Mesero (a)	1.656.232	9.109.276	4.675.791	13.785.067
Subtotal	2.606.232	19.559.276	10.039.776	29.599.052
Mano de obra indirecta				
Subtotal	-	-	-	-
TOTAL				29.599.052

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 17 COSTO DE MATERIALES PRIMER AÑO DE OPERACIÓN

COSTOS DE PRODUCCIÓN O DE OPERACIÓN				
Primer año de operación				
MATERIALES DIRECTOS	Unidad de medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo total anual
Fruta: Fresa	Kg	300	6.000	1.800.000
Fruta: Sandia	Kg	900	600	540.000
Fruta: Pera	Kg	600	3.500	2.100.000
Fruta: Cereza	Kg	120	5.000	600.000
Fruta: Piña	Kg	250	3.200	800.000
Fruta: Papaya	Kg	500	1.000	500.000
Fruta: Uva	Kg	100	9.000	900.000
Filete de pechuga	Kg	300	12.000	3.600.000
Aceite de oliva	Lt	100	8.900	890.000
Cebolla	Kg	300	1.200	360.000
Lechuga	Unid.	900	1.700	1.530.000
Yogurt	Lt	200	1.200	240.000
Helado	Lt	600	15.000	9.000.000
Subtotal				22.860.000
MATERIALES INDIRECTOS				
Gas natural	M ³	470	1.700	799.000
Cereal integral	Kg	90	4.200	378.000
Salsa chocolate	Lt	20	6.300	126.000
Servilleta	Unid.	40	3.000	120.000
Desechables	Unid.	200	1.200	240.000
Subtotal				1.663.000
TOTAL				24.523.000

Fuente: Elaboración Propia

Estos costos relacionados de acuerdos a precios y cotizaciones de mercado de acuerdo a investigación en línea y de mercado local, por lo que pueden estar sujetos a cambios según acuerdos comerciales con proveedores o fluctuaciones de mercado.

Tabla 18 COSTO DE SERVICIOS - PRIMER AÑO DE OPERACIÓN

GASTO DE SERVICIOS - PRIMER AÑO DE OPERACIÓN				
SERVICIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Electricidad	KW/HORA	12	200.000	2.400.000
Acueducto y alcantarillado	M ³	12	150.000	1.800.000
Gas natural	M ³	12	400.000	4.800.000
Internat y Telefono	Plan	12	85.000	1.790.800
TOTAL				10.790.800

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 19 GASTOS POR DEPRECIACIÓN

ACTIVO	Vida Útil	Costo del activo	1	2	3	4	5	Valor Residual
INVERSIONES EN OBRAS FISICAS	10	4.500.000	450.000	450.000	450.000	450.000	450.000	450.000
Kit cuchillos “Dko”	10	50.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Tablas pica todo	10	22.500	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250
Licuada Oster Classic 3 Vel.	10	170.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000
Batidora Industrial 2 litros	10	215.000	21.500	21.500	21.500	21.500	21.500	21.500
Extractor de jugo	10	102.000	10.200	10.200	10.200	10.200	10.200	10.200
Horno microondas	10	250.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Vaporera de alimentos	10	250.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Parrilla Sándwich	10	65.000	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500
Plancha crepes	10	93.000	9.300	9.300	9.300	9.300	9.300	9.300
Bowl 4 litros	10	60.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000
Estufa propano 4 puestos	10	700.000	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
Refrigerador industrial 160 lts	10	17.000.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000
Kits contenedores líquidos	10	400.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
Cubiertos	10	72.000	7.200	7.200	7.200	7.200	7.200	7.200
Bandeja	10	150.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000

Bowl comensal	10	150.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Vitrina refrigerada	10	2.100.000	210.000	210.000	210.000	210.000	210.000	210.000
Horno gas	10	500.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000
Caja registradora	10	450.000	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000
Mueble 3p	5	1.200.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Mueble 2p	5	640.000	128.000	128.000	128.000	128.000	128.000	128.000
Mesa 30x50x90	5	240.000	48.000	48.000	48.000	48.000	48.000	48.000
Sila jardinera	5	1.280.000	256.000	256.000	256.000	256.000	256.000	256.000
Mesa jardinera	5	480.000	96.000	96.000	96.000	96.000	96.000	96.000
Silla ergo-style	5	816.000	163.200	163.200	163.200	163.200	163.200	163.200
Mesa 70x60x120	5	600.000	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000
Luminaria retro	3	600.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
Barra madera 40x250	5	700.000	140.000	140.000	140.000	140.000	140.000	140.000
TOTAL		33.855.500	4.121.150	4.121.150	4.121.150	4.121.150	4.121.150	4.121.150

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 20 REMUNERACIÓN AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

REMUNERACION AL PERSONAL ADMINISTRATIVO				
CARGO	Remuneración Mensual	Remuneración anual	Prestaciones Sociales 51,33%	Remuneración total
Gerente	1.000.000	12.000.000	6.159.600	18.159.600
Auxiliar Administrativo	925.148	11.101.776	5.698.542	16.800.318
Contador	828.116	9.937.392	-	9.937.392
Total	2.753.264	33.039.168	11.858.142	44.897.310

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 21 OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS

OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS		
DETALLE	Cantidad Meses	Costo Anual
Elementos de aseo y cafetería	12	600.000
Arrendamiento de local	12	12.000.000
Útiles y papelería	12	335.600
Total		12.935.600

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 22 GASTOS DE VENTA

GASTOS DE VENTA DE SERVICIOS (Primer año de operación)		
Detalle	Valor Mensual	Valor anual
Publicidad	1.000.000	12.000.000
Total		12.000.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 23 AMORTIZACIÓN DE GASTOS DIFERIDOS

AMORTIZACIÓN DE GASTOS DIFERIDOS							
Activos	Plazo de amortización	Costo del activo	Valor amortización anual				
			1	2	3	4	5
Gastos Pre-operativos	5	5.520.000	1.104.000	1.104.000	1.104.000	1.104.000	1.104.000
Total a amortizar			1.104.000	1.104.000	1.104.000	1.104.000	1.104.000

Fuente: Elaboración Propia

*Correspondientes a arriendos por adelantado, alistamientos y retenciones.

Tabla 24 DISTRIBUCIÓN DE COSTOS

DISTRIBUCIÓN DE COSTOS			
DETALLE	COSTO	Costos Fijos	Costos Variables
Costos de Producción			
M de O. Directa	29.599.052		29.599.052
M de O. Indirecta	-	-	
Mat. Directos.	22.860.000		22.860.000
Mat. Indirectos.	1.663.000		1.663.000
Servicios	10.790.800		10.790.800
Depreciación	4.121.150	4.121.150	
SUBTOTAL	69.034.002	4.121.150	64.912.852
Gastos de Adm.			
Sueldos y Prestac.	44.897.310	44.897.310	
Otros Gast. Adm.	12.935.600	12.935.600	
Amortización.	1.104.000	1.104.000	
SUBTOTAL	58.936.910	58.936.910	
GASTOS DE VENTA			
Publicidad	12.000.000	12.000.000	
SUBTOTAL	12.000.000	12.000.000	
TOTAL	139.970.912	75.058.060	64.912.852

Fuente: Elaboración Propia

7.3. PUNTO DE EQUILIBRIO

La fórmula para calcular el punto de equilibrio por producto es la siguiente:

$$PE = \frac{CFT}{Pvu - Cvu}$$

De donde:

PE = Punto de equilibrio.

CFT = Costo fijo total.

Pvu = Precio de venta unitario.

Cvu = Costo variable unitario.

El Precio de Venta Unitario se calcula utilizando la siguiente fórmula:

$$Pvu = Cu + \frac{Cu * M}{100 - M}$$

Se debe calcular el Cu que corresponde a:

$$Cu = \frac{Costo\ Total}{Cantidad\ a\ Producir}$$

Costo Total = Costo Fijo + Costo Variable

Punto de Equilibrio Combos de Comida Saludable: **23.087**

Precio: **\$5.000**

7.4. MODULO FINANCIERO

Tabla 25 PROGRAMA DE INVERSIÓN FIJA DEL PROYECTO

PROGRAMA DE INVERSION FIJA DEL PROYECTO						
Concepto	Años					
	0	1	2	3	4	5
Activos fijos Tangibles						
Obras Físicas	\$ 4.500.000					
Maquinaria y Equipo	\$ 22.799.500					
Muebles y Enseres	\$ 6.556.000					
Subtotal	\$ 33.855.500					
Activos Diferidos						
Gastos Pre-operativos	\$ 5.520.000					
Subtotal	\$ 5.520.000					
Total Inversión Fija	\$ 39.375.500					

Fuente: Elaboración Propia

PRESUPUESTO DE INGRESOS

De acuerdo a la demanda esperada, los ingresos en el primer año se muestran a continuación, teniendo en cuenta un precio de venta moderado acorde con la demanda del mercado. Según cifras oficiales¹ el crecimiento poblacional y por lo tanto de los potenciales usuarios es aproximado al 3.5%, por lo que se tomara igual crecimiento en la presupuesto de ingresos acorde con la sugerencia de precio de venta al público en la siguiente tabla:

Tabla 26 PRESUPUESTO DE INGRESOS

PRESUPUESTO DE INGRESOS					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos por Ventas	\$ 185.583.710	\$ 191.485.272	\$ 197.574.504	\$ 203.857.373	\$ 210.340.038
TOTAL INGRESOS	\$ 185.583.710	\$ 191.485.272	\$ 197.574.504	\$ 203.857.373	\$ 210.340.038

Fuente: Elaboración Propia

¹Disponible en línea: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion>

Tabla 27 PRESUPUESTO DE COSTO DE PRODUCCIÓN

PRESUPUESTO DE COSTOS DE PRODUCCIÓN					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Costos directos					
Materiales directos	\$ 22.860.000	\$ 23.586.948	\$ 24.337.013	\$ 25.110.930	\$ 25.909.458
Mano de obra directa	\$ 29.599.052	\$ 30.540.302	\$ 31.511.484	\$ 32.513.549	\$ 33.547.480
Depreciación	\$ 4.121.150	\$ 4.121.150	\$ 4.121.150	\$ 4.121.150	\$ 4.121.150
Subtotal costo directo	\$ 56.580.202	\$ 58.248.400	\$ 59.969.647	\$ 61.745.629	\$ 63.578.087
Gastos generales de fabricación					
Materiales indirectos	\$1.663.000	\$ 1.715.883	\$ 1.770.448	\$ 1.826.749	\$ 1.884.839
Mano de obra indirecta	\$	\$ -	\$	\$	\$
Servicios	\$ 10.790.800	\$ 11.133.947	\$ 11.488.007	\$11.853.326	\$ 12.230.261
Subtotal	\$ 12.453.800	\$ 12.849.831	\$ 13.258.455	\$ 13.680.074	\$ 14.115.101
TOTAL	\$ 69.034.002	\$71.098.231	\$ 73.228.102	\$ 75.425.703	\$ 77.693.188

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 28 PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN

PRESUPUESTO GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$ 44.897.310	\$ 46.325.044	\$ 47.798.180	\$ 49.318.163	\$ 50.886.480
Otros gastos de administración	\$ 12.935.600	\$ 13.346.952	\$ 13.771.385	\$ 14.209.315	\$14.661.171
Amortización	\$ 1.104.000	\$ 1.104.000	\$ 1.104.000	\$ 1.104.000	\$ 1.104.000
TOTAL	\$ 58.936.910	\$ 60.775.996	\$ 62.673.566	\$ 64.631.478	\$ 66.651.652

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 29 PRESUPUESTO DE GASTOS DE VENTAS

PRESUPUESTO GASTOS DE VENTA					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Publicidad	\$ 12.000.000	\$ 12.381.600	\$ 12.775.335	\$ 13.181.591	\$ 13.600.765
TOTAL	\$ 12.000.000	\$ 12.381.600	\$ 12.775.335	\$ 13.181.591	\$ 13.600.765

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 30 PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES

PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES					
3,18%					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Costos de producción	\$ 69.034.002	\$ 71.229.284	\$ 73.494.375	\$ 75.831.496	\$ 78.242.938
Gastos de administración	\$ 58.936.910	\$ 60.811.103	\$ 62.744.896	\$ 64.740.184	\$ 66.798.922
Gastos de venta	\$ 12.000.000	\$ 12.381.600	\$ 12.775.335	\$ 13.181.591	\$ 13.600.765
TOTAL COSTOS OPERACIONALES	\$ 139.970.912	\$ 144.421.987	\$ 149.014.606	\$ 153.753.271	\$ 158.642.625

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 31 FLUJO NETO DE OPERACIÓN

FLUJO NETO DE OPERACIÓN					
Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	\$ 185.583.710	\$ 191.485.272	\$197.574.504	\$ 203.857.373	\$ 210.340.038
(-)Egresos operacionales	\$ 139.970.912	\$ 144.421.987	\$149.014.606	\$ 153.753.271	\$ 158.642.625
(=)Utilidad operacional	\$ 45.612.798	\$ 47.063.285	\$ 48.559.898	\$ 50.104.103	\$ 51.697.413
(-)Impuestos (33%)	\$ -	\$ 15.052.223	\$ 15.530.884	\$ 16.024.766	\$ 16.534.354
(-) Impuesto Industria y Comercio	\$ -	\$ 1.299.086	\$ 1.340.397	\$ 1.383.022	\$ 1.427.002
(=)UTILIDAD NETA	\$ 45.612.798	\$ 30.711.976	\$ 31.688.617	\$ 32.696.315	\$ 33.736.058
Más Depreciación	\$ 4.121.150	\$ 4.121.150	\$ 4.121.150	\$ 4.121.150	\$ 4.121.150
Más amortización	\$ 1.104.000	\$ 1.104.000	\$ 1.104.000	\$ 1.104.000	\$ 1.104.000
Más Impuesto Industria y Comercio	\$ 1.299.086	\$ 1.340.397	\$ 1.383.022	\$ 1.427.002	\$ 1.472.380
FLUJO NETO DE OPERACIÓN	\$ 52.137.034	\$ 37.277.523	\$ 38.296.788	\$ 39.348.466	\$ 40.433.588

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 32 Flujo Neto del Proyecto

FLUJO NETO DEL PROYECTO						
Detalle	Años					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión	-\$ 50.604.313	-\$ 357.076	-\$ 368.431	-\$ 380.147	-\$ 392.236	\$ 12.726.705
Flujo neto de operación		\$ 52.137.034	\$ 37.277.523	\$ 38.296.788	\$ 39.348.466	\$ 40.433.588
Flujo neto del proyecto	-\$ 50.604.313	\$ 51.779.958	\$ 36.909.092	\$ 37.916.641	\$ 38.956.230	\$ 53.160.292

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 33 BALANCE GENERAL

BALANCE GENERAL	
ACTIVOS	
ACTIVOS CORRIENTES	
Efectivo	52.137.034
Total Activos Corrientes	52.137.034
ACTIVOS FIJOS	
Muebles y Enseres	6.556.000
Maquinaria y Equipo	22.799.500
Depreciación acumulada	4.121.150
Amortización	1.104.000
Total Activos Fijos	24.130.350
ACTIVOS DIFERIDOS	
Gastos Pre-operativos	5.520.000
Obras Físicas	4.500.000
Total Activos Diferidos	10.020.000
TOTAL ACTIVOS	86.287.384
PASIVOS	
Impuestos renta	15.052.223
Impuesto Industria y comercio	1.299.086
TOTAL PASIVOS	16.351.309
PATRIMONIO	
Capital	39.375.500
Reservas	6.112.115
Utilidad	24.448.460
TOTAL PATRIMONIO	69.936.075
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	86.287.384

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 34 Estado de Resultados

ESTADO DE RESULTADOS	
Ventas	185.583.710
Costo de Ventas	69.034.002
UTILIDAD BRUTA EN VENTAS	116.549.708
Gastos de Administración	58.936.910
Gastos de Ventas	12.000.000
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	70.936.910
UTILIDAD OPERACIONAL	45.612.798
Gastos Financieros	0
Utilidad antes de Impuestos	45.612.798
Provisión para Impuestos	15.052.223
UTILIDAD LIQUIDA	30.560.575
Reservas (20%)	6.112.115
UTILIDAD NETA A DISTRIBUIR	24.448.460

Fuente: Elaboración Propia

7.5. EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO

Esta evaluación determina el rendimiento financiero de los recursos que se van a invertir y tiene como fin establecer si el proyecto es recomendable desde el punto de vista financiero.

Los métodos más utilizados para realizar la evaluación financiera y que tiene en cuenta el valor del dinero en el tiempo son: Tasa Interna de Retorno (TIR), el Valor Presente Neto (VPN) y la Relación Beneficio – Costo (RB/C).

7.5.1. VALOR PRESENTE NETO (VPN)

El VPN de un proyecto consiste en determinar el valor monetario que resulta de la diferencia entre el valor presente de todos los ingresos y el valor presente de todos los egresos calculados en el Flujo Financiero Neto, teniendo en cuenta la Tasa de Interés de Oportunidad.

La tasa de interés de oportunidad es un concepto que depende de cada individuo o inversionista, de acuerdo con la oportunidad de utilizar sus recursos monetarios y de generación de riqueza que estos le permitan lograr.

Utilizando el valor presente neto, con una tasa de oportunidad del 28%, y desarrollada en Microsoft Excel se tiene que:

Tabla 35 Valor Presente Neto

CALCULO DEL VPN	
Periodo 0	-\$ 50.604.313
Periodo 1	\$ 51.779.958
Periodo 2	\$ 36.909.092
Periodo 3	\$ 37.916.641
Periodo 4	\$ 38.956.230
Periodo 5	\$ 53.160.292
VPN	\$ 60.440.372

Fuente: Elaboración Propia

Este resultado indica que si se lleva a cabo el proyecto se obtendrá una riqueza adicional de \$60.440.372 por encima de la que se obtendría al invertir en una alternativa de inversión que genere un 28% de rentabilidad. Por tal motivo se considera el proyecto factible financieramente.

7.5.2. RELACIÓN BENEFICIO COSTO RB/C

La RB/C se obtiene mediante la división entre la sumatoria de los valores presente de los ingresos y la sumatoria de los valores presente de los egresos, utilizando para actualizar los valores la tasa de interés de oportunidad del inversionista privado.

Utilizando una tasa de oportunidad de 28%, se tiene que:

$$R\ B/C = \frac{\$ \ 111.044.685}{\$ \ 50.604.313}$$

$$R\ B/C \qquad \$ \qquad 2,19$$

Este resultado indica que por cada peso que se invierte en el proyecto se obtiene de ingreso \$2,19 por encima de la que genera la alternativa del 28%.

7.5.3. TASA INTERNA DE RETORNO (TIR)

Es la medida de rentabilidad más adecuada ya que indica la capacidad que tiene el proyecto de generar utilidades.

Utilizando Microsoft Excel para calcular la TIR, se tiene que:

Tabla 36 Tasa Interna de Retorno.

CALCULO DE LA TIR		
Año Base	-\$	50.604.313
Año 1	\$	51.779.958
Año 2	\$	36.909.092
Año 3	\$	37.916.641
Año 4	\$	38.956.230
Año 5	\$	53.160.292
TIR		85%

Fuente: Elaboración Propia

Este resultado indica que la TIR es aproximadamente igual al 85%. Esto significa que el dinero invertido en el proyecto tiene una rentabilidad del 85% sobre la tasa de oportunidad (28%). Por lo cual, se puede decir que el proyecto es factible financieramente.

8. FUENTES DE FINANCIACIÓN

El Plan de Negocios en primera instancia será presentado a la Unidad de Emprendimiento de la Universidad de Córdoba para gestionar recursos, en segunda instancia será presentado a las convocatorias del Fondo Emprender del SENA y en última instancia en caso de no ser financiado en las dos instancias anteriores se optará por una rueda de inversión con el fin de que el proyecto sea financiado bajo la modalidad de capital social.

9. CONCLUSIONES

La investigación de mercado arrojó resultados aparentemente favorables para el correcto desarrollo del proyecto en el mercado, sin embargo, se dejan de lado características importantes de la población y el mercado, como lo son las dificultades económicas de la región, la capacidad adquisitiva de la población entrevistada y por último, los paradigmas existentes, los cuales proponen las comidas saludables como una opción no alternativa para el consumo diario, sino como una opción complementaria de esparcimiento o recreación, por lo que los resultados propuestos pueden fluctuar un poco.

El direccionamiento estratégico de la propuesta apunta a mercado emergente en el cual la demanda aumenta considerablemente en cuenta se está cambiando la percepción de dieta y alimentación saludable, se debe entonces, ahondar en los procesos de publicidad sobre la accesibilidad y alternativas existentes para impulsar un verdadero cambio en la percepción de los usuarios que beneficie el proyecto a corto y mediano plazo.

La utilidad esperada del proyecto es ligada con la capacidad de venta del mismo, se tiene entonces un arreglo entre los costos y gastos relacionados versus los ingresos esperados, dejando un espacio en blanco para la reinversión, la cual dependería de la respuesta del público ante la oferta estimada, es decir, la capacidad de generación de dinero determina si es posible aumentar o mejorar la oferta del proyecto y esto se encuentra directamente relacionado con el volumen de ventas, haciendo del primer periodo de inversión una etapa crucial para el afianzamiento del proyecto en el mercado o área de impacto, recordando la importancia de la calidad, gestión de costos, publicidad y fidelización de clientes.

10. RECOMENDACIONES

El municipio de Sahagún tiene una posición geográfica estratégica al estar localizado sobre la carretera troncal de occidente, entre las capitales de Sucre y Córdoba, a 69 kilómetros de Montería y a 48,4 Kilómetros de Sincelejo. Además, el municipio ha tenido desarrollo económico significativo gracias a las obras hechas por el estado en materia de infraestructura, dentro de las cuales se pueden nombrar la construcción del mercado público, doble calzada, transporte público, estadio, remodelación de varios parques del municipio, entre otras obras. Esto hace que el municipio sea atractivo para visitantes y por tanto favorable para la creación de empresas o negocios relacionados con el esparcimiento y/o entretenimiento.

El resultado de la evaluación financiera es de una inversión fija requerida es de \$ 39.375.500, el capital de trabajo requerido en un ciclo operativo del proyecto es de \$ 11.228.813. El resultado de la evaluación financiera fue de una TIR del 85%, la Relación Beneficio/Costo de 2,19 y el Valor Presente Neto de \$ 60.440.372, utilizando una tasa de oportunidad del 28%, lo cual demuestra la factibilidad de llevar a cabo la creación de la empresa.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se recomienda llevar a cabo el proceso de Creación De Una Empresa Del Servicio de Restaurante de Comida Saludable En El Municipio De Sahagún Córdoba Año 2019.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (2005) recuperado de estimaciones de población 1985 - 2005 y proyecciones de población 2005 - 2020 total municipal por área: <https://www.dane.gov.co/>

Alcaldía de Sahagún (14 de marzo de 2016) obtenido de Alcaldía de Sahagún - Córdoba: <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>

Secretaria del Senado (20 de octubre de 2019) recuperado de Secretaria del senado - Colombia: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1258_2008.html

Rosselló, M.J. (2006). La importancia de comer sano y saludable, España: De bolsillo.

L. BERRY; Leonard. Un buen servicio ya no basta; Cuatro Principios del servicio excepcional al cliente; Grupo Editorial Norma 2002; Bogotá,

Colombia.

COOPER Brian, FLOODY Brian ; Mc NEIL Gina. Como iniciar y administrar un restaurante; Grupo Editorial Norma 2002; Bogotá Colombia.

ALZATE Jaime. Administración y costos de cocina; Jaime Alzate Editor 2002; Impreso en Colombia por Marvitel Ltda.

BERNAL Cesar Augusto. Metodología de la Investigación, para administración y economía: Prentice Hall, Marzo 2000.

L. POPE Jeffrey. Investigación de Mercados, Grupo Editorial Norma; 2002.

CUEVAS Francisco José. Control de Costos y Gastos en los Restaurantes: Limusa 2007

MALDONADO, C. (2013). Metodología de la Investigación. Bogotá D. C.: Panamericana

González, T. (2009). Título: “LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA, UN BUEN NEGOCIO.”

Morales,F. (2014). Conozca 3 tipos de Investigacion: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa.

Rosello, M.J.(2006). La importancia de comer sano y saludable, España: Debolsillo

Sánchez, O. & De Luna, B. (2015). Hábitos de la vida saludable en la población universitaria. Nutrición hospitalaria, 31(5), 1910-1915

Mokate, K., Cuervo de Forero, A. and Vallejo González, H. (2004). Evaluación financiera de proyectos de inversión. Bogotá: Ediciones, Pág.153 a 179

Baca Urbina, G. (1995). Evaluación de proyectos. México: McGraw-Hill, Pág.2 a 209.

Van den Berghe, E. (2015). Diseñe y administre su propia empresa. Bogotá: Ecoe Ediciones, Pág.202 a 215

12. ANEXOS

12.1. ANÁLISIS DEL RESULTADO DEL ESTUDIO DE MERCADO

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE SAHAGUN PARA DETERMINAR LA DEMANDA DE RESTAURANTE DE COMIDAS SALUDABLES.

Objetivo: determinar el consumo de comidas saludables en el municipio de Sahagún, Córdoba.

Nombre: _____ **Dirección:** _____

PREGUNTAS

1- ¿Utiliza usted servicios de restaurantes?

- a. Si
- b. No

2- ¿Cuántas veces a la semana utiliza usted el servicio de restaurante?

- a. Una
- b. Dos
- c. Tres

3- ¿Tiene preferencia por la comida saludable?

- a. Si
- b. No

4- ¿Qué tipo de bebidas prefieres?

- a. Gaseosas
- b. Jugos naturales
- c. Agua

5- ¿En qué cantidad prefiere una ensalada?

- a. 250 Gr
- b. 500 Gr

6- ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una ensalada?

- a. \$3.000
- b. \$6.000
- c. \$10.000
- d. Más

7- ¿En qué horario le gustaría consumir una ensalada?

- a. Mañana
- b. Medio día
- c. Tarde
- d. Noche

8- ¿Le gustaría a usted disfrutar de un restaurante que cuide su salud?

- a. Si
- b. No

9- ¿Preferiría consumir sus alimentos en un restaurante con ambiente campestre?

- a. Si
- b. No

10- ¿Apoyaría usted esta iniciativa de comida saludable?

- a. Si
- b. No

*Gracias por su disponibilidad y colaboración, realizado por estudiantes de la
Universidad de Córdoba del programa de Administración en Finanzas y Negocios
Internacionales. Diana Lobo - Karen lozano.*

ANALISIS DE RESULTADO

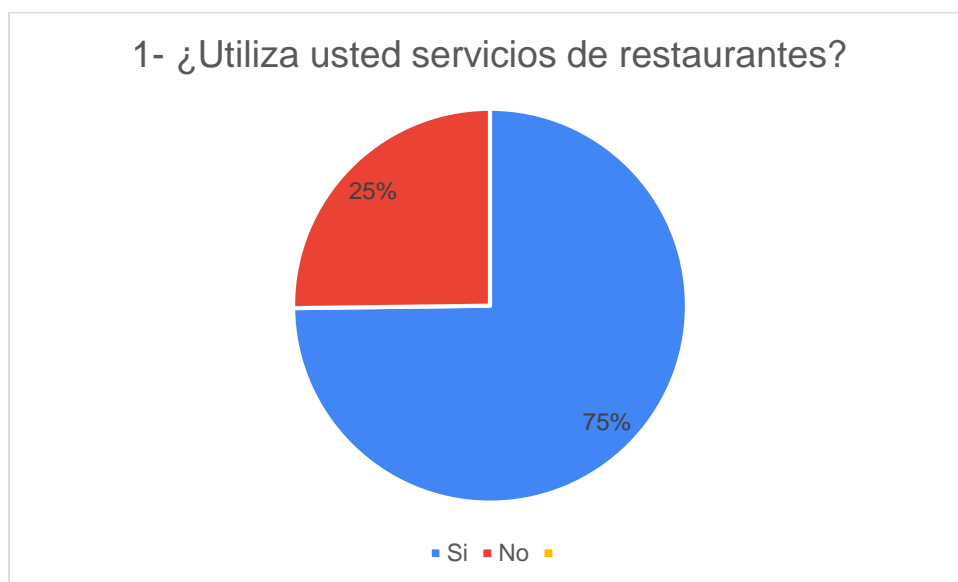
1- ¿Utiliza usted servicios de restaurantes?

Tabla 37 ¿Utiliza usted servicios de restaurantes?

1- ¿Utiliza usted servicios de restaurantes?		
Si	285	75%
No	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 7 ¿Utiliza usted servicios de restaurantes?



Fuente: Elaboración Propia

De las personas entrevistadas el 75% utilizan el servicio de restaurante y el 25% no lo utiliza, lo que demuestra la viabilidad del servicio.

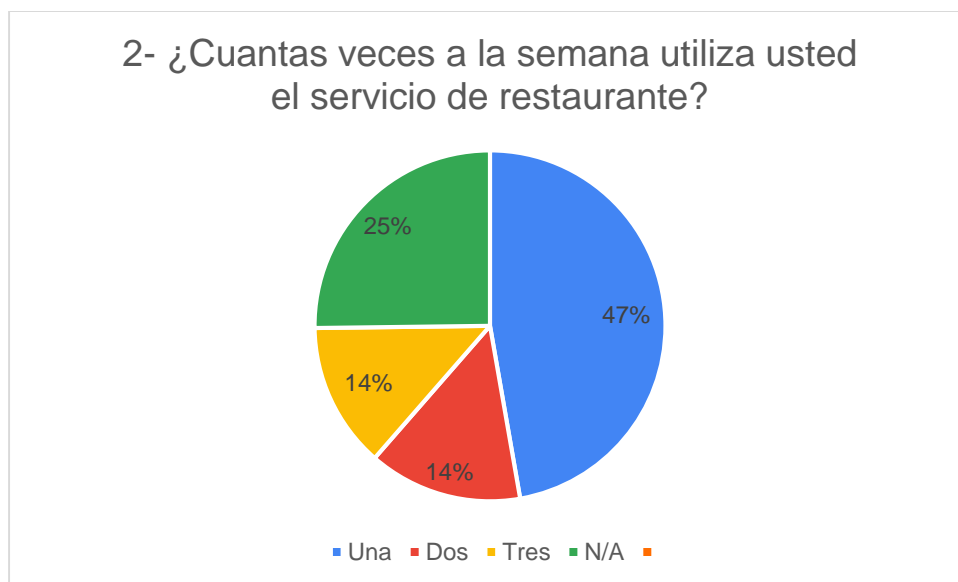
2- ¿Cuántas veces a la semana utiliza usted el servicio de restaurante?

Tabla 38 ¿Cuántas veces a la semana utiliza usted el servicio de restaurante?

2- ¿Cuántas veces a la semana utiliza usted el servicio de restaurante?		
Una	180	47%
Dos	54	14%
Tres	51	13%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 8 ¿Cuántas veces a la semana utiliza usted el servicio de restaurante?



Fuente: Elaboración Propia

Según lo manifestado por las personas encuestadas, aproximadamente el 47% utiliza el servicio de restaurante una vez a la semana, el 14% dos veces y el otro 14% tres veces. Lo anterior demuestra que el servicio de restaurante es muy utilizado por los Sahagunense. El 25% restante no aplica.

3- ¿Tiene preferencia por la comida saludable?

Tabla 39 ¿Tiene preferencia por la comida saludable?

3- ¿Tiene preferencia por la comida saludable?		
Si	239	63%
No	46	12%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 9 ¿Tiene preferencia por la comida saludable?



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a las respuestas de las personas encuestadas, el 63% tienen preferencia por la comida saludable, mientras que el 12% aproximadamente contestaron que no, lo que demuestra la necesidad de contar un restaurante que les facilite satisfacer esta necesidad. El 25% restante no aplica.

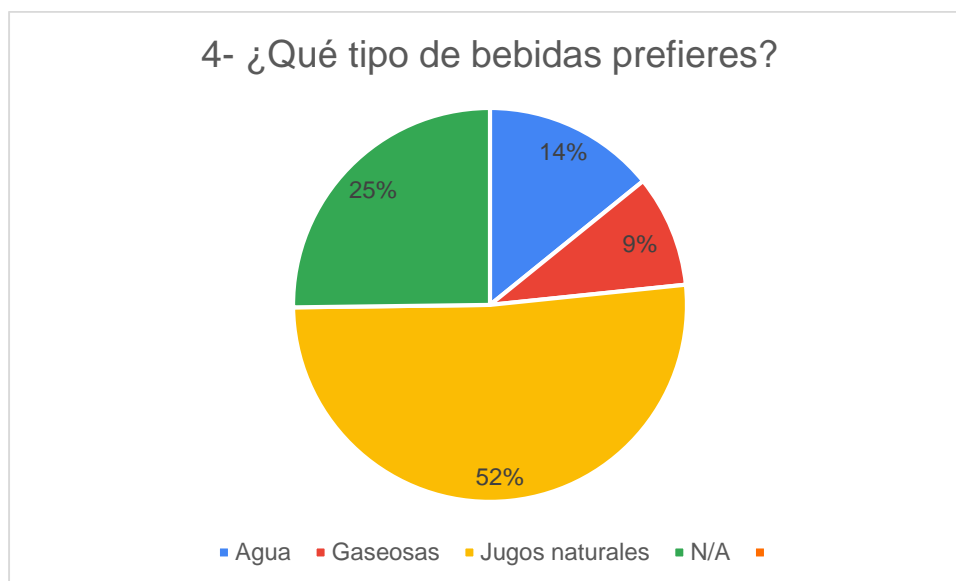
4- ¿Qué tipo de bebidas prefieres?

Tabla 40 ¿Qué tipo de bebidas prefieres?

4- ¿Qué tipo de bebidas prefieres?		
Agua	54	14%
Gaseosas	35	9%
Jugos naturales	196	51%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 10 ¿Qué tipo de bebidas prefieres?



Fuente: Elaboración Propia

Al analizar las respuestas de la pregunta anterior, observamos que el 14% prefieren agua, el 9% gaseosas y el 52% optaron por jugos naturales, reafirmando nuevamente la preferencia por las comidas sanas. El 25% restante no aplica.

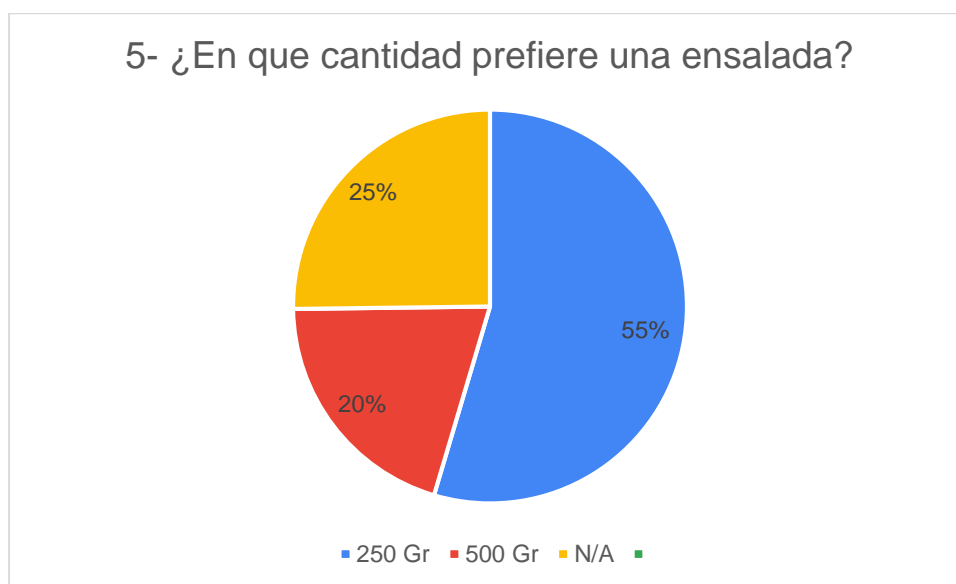
5- ¿En qué cantidad prefiere una ensalada?

Tabla 41 ¿En qué cantidad prefiere una ensalada?

5- ¿En qué cantidad prefiere una ensalada?		
250 Gr	208	55%
500 Gr	77	20%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 11 ¿En qué cantidad prefiere una ensalada?



Fuente: Elaboración Propia.

El 55% de las personas encuestadas prefirieron una ensalada en presentación de 250 gr, mientras que el 20% escogieron la presentación de 500 gr, lo que nos ayuda a determinar la presentación adecuada para nuestros platos. El 25% restante no aplica.

6- ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una ensalada?

Tabla 42 ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una ensalada?

6- ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una ensalada?		
3000 pesos	137	36%
6000 pesos	118	31%
10000 pesos	28	7%
Más	2	1%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 12 ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una ensalada?



Fuente: Elaboración Propia

Al preguntar a los encuestados el precio que estaría dispuesto a pagar por una ensalada, el 36% respondieron \$3.000, el 31% aproximadamente pagarían \$6000, el 7% \$10.000 y el 1% estaría dispuestos a pagar más por una ensalada, lo que hace posible determinar que el valor más adecuado para nuestros platos. El 25% restante no aplica.

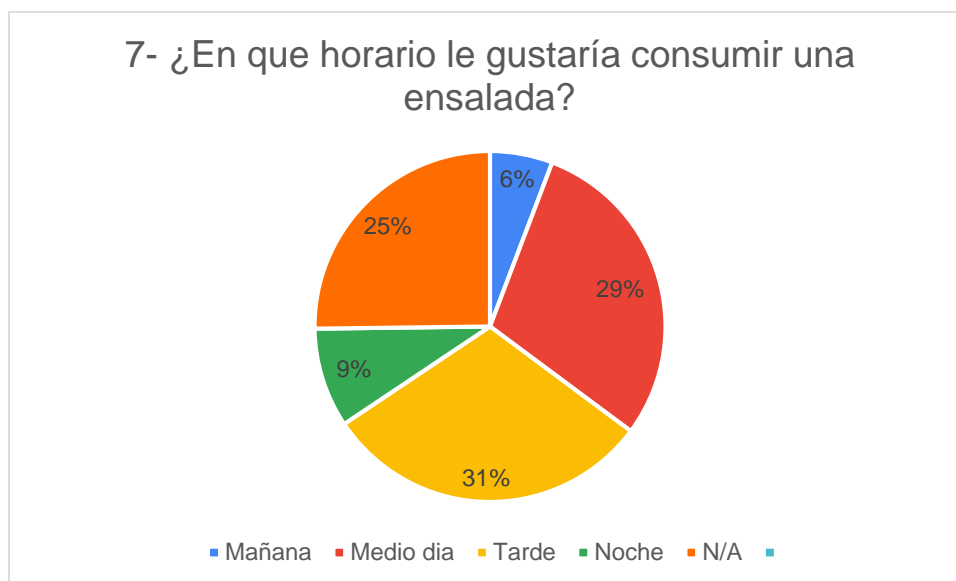
7- ¿En qué horario le gustaría consumir una ensalada?

Tabla 43 ¿En qué horario le gustaría consumir una ensalada?

7- ¿En que horario le gustaría consumir una ensalada?		
Mañana	22	6%
Medio día	112	29%
Tarde	116	30%
Noche	35	9%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 13 ¿En qué horario le gustaría consumir una ensalada?



Fuente: Elaboración Propia

Respecto al horario en el cual les gustaría consumir una ensalada los encuestados el 6% respondieron en la mañana, 29% al medio día, 31% en la tarde y el 9% la prefieren en la noche, lo que indica que le mejor horario para empezar a prestar el servicio son al medio día. El 25% restante no aplica.

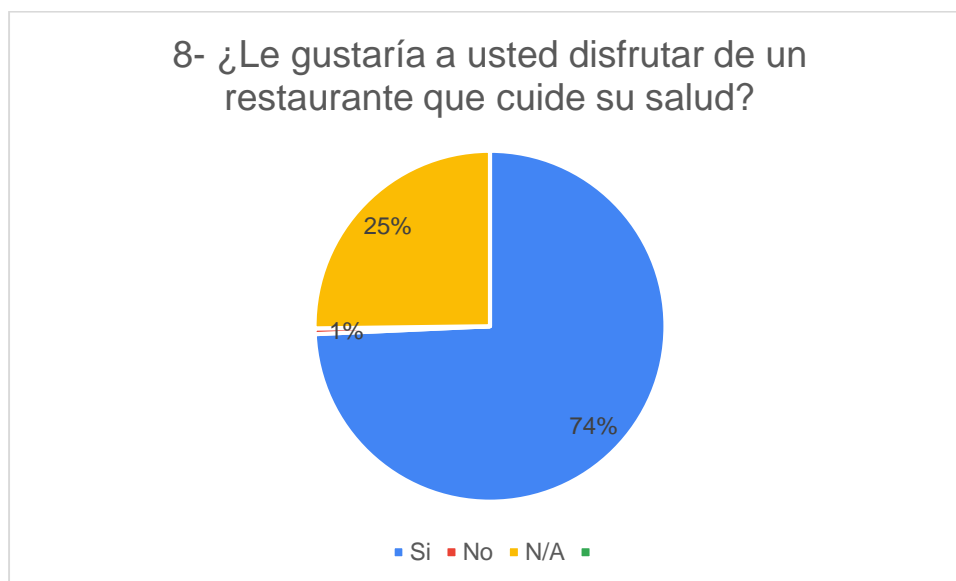
8- ¿Le gustaría a usted disfrutar de un restaurante que cuide su salud?

Tabla 44 ¿Le gustaría a usted disfrutar de un restaurante que cuide su salud?

8- ¿Le gustaría a usted disfrutar de un restaurante que cuide su salud?		
Si	283	74%
No	2	1%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 14 ¿Le gustaría a usted disfrutar de un restaurante que cuide su salud?



Fuente: Elaboración Propia

Al 74% de las personas encuestadas les gustaría disfrutar de un restaurante que cuide de su salud y solo el 1% aproximadamente respondió negativamente. El 25% restante no aplica.

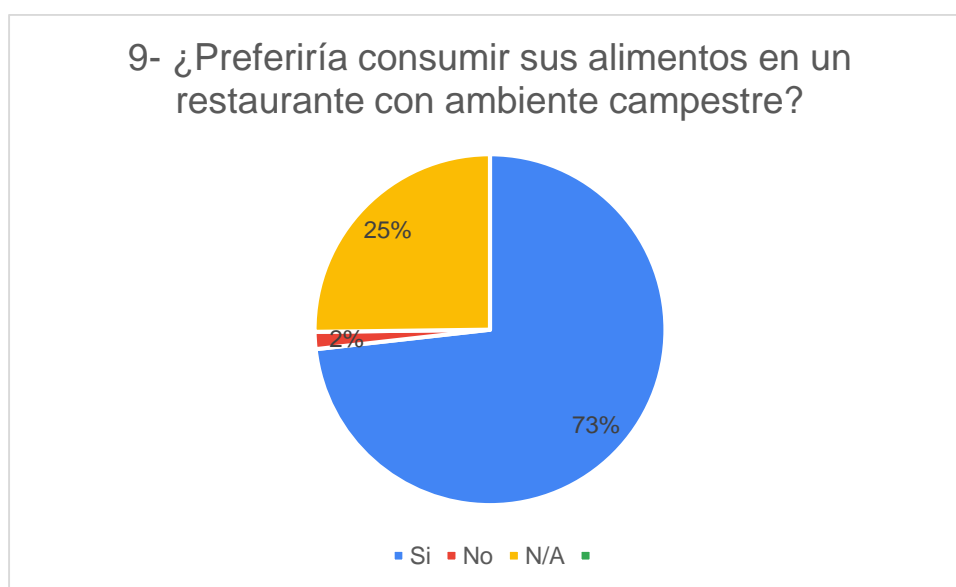
9- ¿Preferiría consumir sus alimentos en un restaurante con ambiente campestre?

Tabla 45 ¿Preferiría consumir sus alimentos en un restaurante con ambiente campestre?

9- ¿Preferiría consumir sus alimentos en un restaurante con ambiente campestre?		
Si	279	73%
No	6	2%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: elaboración propia

Ilustración 15 ¿Preferiría consumir sus alimentos en un restaurante con ambiente campestre?



Fuente: Elaboración Propia

El 73% de las personas encuestadas manifestaron que les gustaría consumir sus alimentos en un ambiente campestre y el 2% votaron por el no. El 25% restante no aplica.

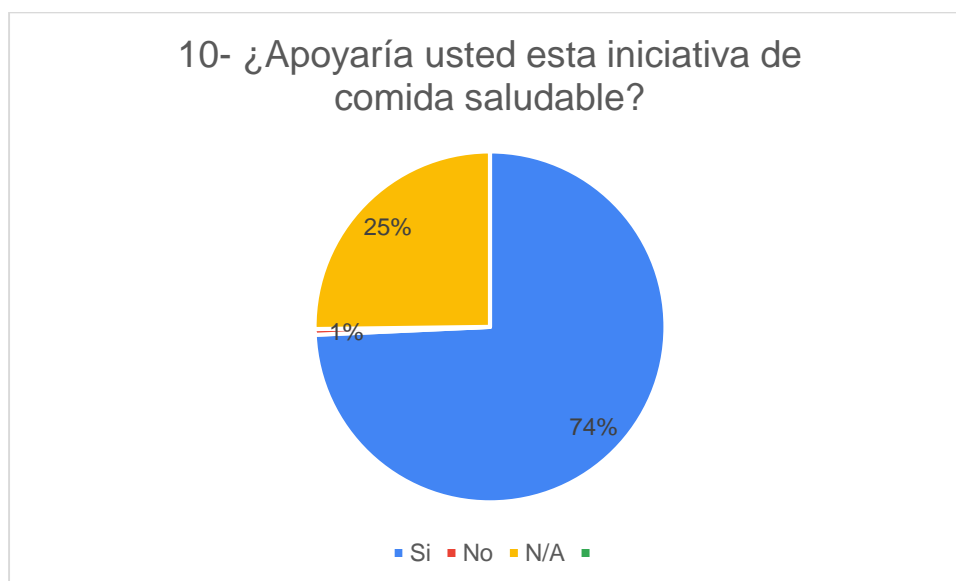
10- ¿Apoyaría usted esta iniciativa de comida saludable?

Tabla 46 ¿Apoyaría usted esta iniciativa de comida saludable?

10- ¿Apoyaría usted esta iniciativa de comida saludable?		
Si	283	74%
No	2	1%
N/A	96	25%
Total general	381	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 16 ¿Apoyaría usted esta iniciativa de comida saludable?



Fuente: Elaboración Propia

El 74% de las personas entrevistadas están a favor de la iniciativa de crear un restaurante de comida saludable en el municipio de Sahagún, Córdoba y solo el 1% está en contra, indicando el apoyo total de la comunidad para poner en marcha nuestro plan de negocios. El 25% restante no aplica.

12.2. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

REGLAMENTO INTERNO DEL RESTAURANTE NATURAL FOODS

El reglamento Interno de Trabajo de Natural Food's S.A.S. está dentro de las regulaciones consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Natural Food's S.A.S domiciliada en Sahagún, Córdoba y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa Natural Food's S.A.S debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1º).

ART. 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser

superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ART. 6°—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7°—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ART. 8º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables.

Personal administrativo y Operativo

Lunes a Sábado

Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m.

Hora de almuerzo:

12:00 m. a 2:00 p.m.

Tarde:

2:00 p.m. a 6:00 p.m.

PAR. —Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PAR. 1º—Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PAR. 2º—Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9º—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 10. —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 11.—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ART. 12. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PAR. —La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13. —La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PAR. 1º—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PAR. 2º—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14. —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día

lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PAR. 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

PAR. 2º—Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PAR. 3º—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PAR. 3.1. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 15.—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16. —Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 17. —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ART. 18. —La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19. —Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 21. —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 22. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23. —Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PAR. —En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

Permisos

ART. 24.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre

que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, num. 6°).

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25. —Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27. —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1°).

106

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales, mensuales (uno de los dos o los dos).

ART. 28. —El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 29. —Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30. —Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentre asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31. —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. —Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33.—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 35.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36. —Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 37.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden

ART. 38. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ART. 39. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Administrador, Supervisor, Operarios.

PAR. —De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Administrador.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40.—Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 41. —Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PAR.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 42. —Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

116

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 43. —Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 44. —Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45. —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 46. —La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 47—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ART. 48. —Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ART. 49. —Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia

escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 50. —No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51. —Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Ejemplo: gerente, subgerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

ART. 52. —Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR. —En la empresa Natural Food´s S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

Publicaciones

ART. 53. —Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XVI

Vigencia

ART. 54. —El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XVII

Disposiciones finales

ART. 55. —Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XVIII

Cláusulas ineficaces

ART. 56.—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57. —Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes

comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 58. —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 59. —Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera

más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos, 2 veces al mes y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Fecha: 21 de Agosto de 2019

Dirección: Sahagún.

Ciudad: Sahagún.

Departamento: Córdoba.

Representante legal: Diana Isabel Lobo Sagre